



Thèse d'habilitation à diriger des recherches : CDD, sous-traitance et ruptures du CDI : Pratiques des entreprises et droit du travail

Julie Valentin

► To cite this version:

Julie Valentin. Thèse d'habilitation à diriger des recherches : CDD, sous-traitance et ruptures du CDI : Pratiques des entreprises et droit du travail. Economies et finances. UNIVERSITE PARIS 1-PANTHEON SORBONNE UFR DE SCIENCES ECONOMIQUES, 2013. tel-01160888

HAL Id: tel-01160888

<https://hal-paris1.archives-ouvertes.fr/tel-01160888>

Submitted on 8 Jun 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITE PARIS 1- PANTHEON SORBONNE
UFR DE SCIENCES ECONOMIQUES

JULIE VALENTIN

Thèse d'habilitation à diriger des recherches :

CDD, sous-traitance et ruptures du CDI :
Pratiques des entreprises et droit du travail

Membres du Jury :

Philippe Askenazy, Directeur de recherches au CNRS, rapporteur

Jérôme Gautié, Professeur à l'Université de Paris 1

Bernard Gazier, Professeur à l'Université de Paris 1

Jean-Yves Kerbourc'h, Professeur à l'Université de Nantes, rapporteur

Nadine Levratto, Chargée de recherches au CNRS

David Margolis, Directeur de recherches au CNRS, rapporteur

Avril 2013

A Damien Sauze et Camille Signoretto

Remerciements

Cette habilitation dresse le bilan d'une décennie passée au sein d'une équipe de recherche qui, au moment où j'y ai été accueillie, s'appelait *le Matisse*. C'est aux chercheurs de ce groupe que vont, en premier lieu, mes remerciements. Du colloque *Matisse* au colloque *Etat Social* en passant et poursuivant par plusieurs contrats de recherche, ils m'ont permis d'inscrire mes recherches dans des projets collectifs, sur la durée, dans un environnement de questions fortes, « socialement sociales », pour reprendre les termes de Desrosières.

Mes co-auteurs, Nathalie Berta, Jérôme Bourdieu, Raphaël Dalmasso, Thierry Kirat, Corinne Perraudin, Héloïse Petit, Muriel Pucci, Antoine Rebérioux, Muriel Roger, Damien Sauze, Evelyne Serverin, Camille Signoretto, Nadine Thèvenot et Bruno Tinel sont à la source de tous les renouvellements de ma recherche en termes d'objets mais surtout en termes de méthodes et de représentations. J'espère qu'ils le savent et que ce document le fait apparaître. Nadine Thèvenot a joué un rôle particulier à cet égard. Avec Bernard Gazier qui m'a tendu la perche, elle est à l'origine de mon arrivée au *Matisse*. Notre première collaboration m'a fait apparaître très concrètement comment mieux mettre en cohérence mes questions et mes approches de recherche.

Je souhaite remercier les membres de mon Jury d'avoir accepté de consacrer du temps à mon travail. Jérôme Gautié a accepté d'en être le directeur. Philippe Askenazy, Jean-Yves Kerbourc'h et David Margolis ont bien voulu en être les rapporteurs. Nadine Levratto me fait l'honneur de l'examiner tout comme Bernard Gazier, qui voit là enfin que son amicale et persistante pression n'a pas été vaine.

Je suis désolée de n'avoir pas su dispenser Sophie Jallais, Corinne Perraudin et Nadine Thèvenot de me relire. Je les remercie vivement d'avoir traqué étourderies, maladresses et autres malfaçons en toute bienveillance.

Enfin, j'aimerais redire à Muriel Bellivier combien, cette fois encore, elle m'a été précieuse.

Sommaire

Introduction.....	7
Problématique : thématique, objets et fil conducteur.....	8
Méthodologie : usage des données et sources.....	10
Structure du document.....	11
 A. Des concepts à la mesure : quelles catégories pour penser les reconfigurations de la relation de travail ?	12
1. Le CDD : une catégorie dont on connaît mal la distribution au sein des entreprises... ..	12
2. La construction d'une catégorie pour une mesure du travail extériorisé <i>via</i> la sous-traitance.....	13
a) Les arguments pour considérer la sous-traitance comme une forme de mobilisation du travail.....	15
b) Un indicateur pour rendre compte de la place du travail extériorisé dans l'ensemble des relations de travail.....	17
3. Le dénombrement des licenciement : la mesure d'une catégorie sans source dédiée ..	18
 B. Dynamiques et trajectoires : quelles interactions entre les catégories du droit et les comportements des employeurs ?	20
1. Des dynamiques et des trajectoires de recours pour affiner la connaissance des usages des dispositifs juridiques.....	20
a) Comparaison des dynamiques de recours.....	21
b) Les disparités sectorielles : une dimension de l'hétérogénéité dont le fondement reste à explorer.....	23
2. La substitution entre travail interne et externe : une hypothèse à expliciter	25
a) L'hypothèse de substitution entre travail interne et externe.....	25
b) Les critiques.....	26
c) Une tentative pour aborder l'articulation entre emploi et sous-traitance	27
3. Substitution entre LMP et LME : une hypothèse non étayée	28
a) La thèse de la substitution entre LMP et LME	28
b) Les arguments en présence	29
c) Un test sur les prédictions de cette hypothèse	29
d) Limites et prolongements.....	30

C. Logiques explicatives et facteurs de différenciation des usages : quelle emprise du droit du travail sur les pratiques ?.....	32
1. L'analyse des déterminants du recours à la sous-traitance : la mise en évidence de comportements d'évitement de certains effets de la relation d'emploi (11)	33
a) Les trois motifs de recours à la sous-traitance selon Abraham et Taylor (1996)	33
b) Le modèle économétrique de recours à la sous-traitance	34
c) Les résultats de l'estimation.....	40
2. Les dispositions juridiques du recours au CDD et aux modalités de licenciement : emprise et malléabilité du droit du travail	42
a) L'analyse des usages du CDD : la mise en évidence d'une malléabilité des dispositions légales qui circonscrivent son usage (23)	42
b) Les facteurs de différenciation du licenciement : perméabilité du LMP à la rentabilité économique ? (17)	46
D. Implications sur la portée du droit : quelles conséquences pour les rapports de force employeur/salarié ?	52
1. Le recours à la sous-traitance et la portée du droit du travail (1, 5, 6).....	52
a) Un « pouvoir des salariés » amoindri par le recours à la sous-traitance	52
b) ..et les relations de pouvoir entre les entreprises liées par la sous-traitance(1)	56
2. La baisse du recours aux prud'hommes comme affaiblissement de la capacité à faire valoir ses droits	57
a) Les formes de mobilisation du travail et la baisse du recours aux prud'hommes : une piste d'interprétation à creuser	58
b) La rupture conventionnelle comme un accord de gré à gré (2)	59
En guise de conclusion	64
Références bibliographiques	68
Annexe : Liste des travaux numérotés (selon leur statut)	76

Introduction

Depuis la fin de la thèse, en 1994, mon travail de recherche a toujours été mené en collaboration, bien souvent en équipe. A partir de 2001, année où j'ai rejoint le Matisse, il s'est inscrit au sein de deux groupes de recherche en partie distincts correspondant aux deux axes qui structurent mes recherches : les formes de mobilisation du travail et la protection de l'emploi.

L'équipe travaillant sur les formes de mobilisation du travail s'est formée au sein de l'axe Institutions du CES (ex-Matisse) en 2001 avec Nadine Thèvenot et Damien Sauze autour d'un contrat de recherche, dont j'avais la responsabilité, sur les contrats à durée déterminée (CDD) et la sous-traitance (25)¹. Corinne Perraudin, Bruno Tinel et Héloïse Petit se sont ensuite joints à nous, les premiers, en 2005, lors de la préparation du colloque *Etat social* (5), la dernière, en 2007, à l'occasion du contrat *Dares* sur l'exploitation de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (*Reponse*) (13) dont elle avait la responsabilité.

Quant aux recherches sur la protection de l'emploi, elles font suite aux travaux sur les CDD menés, avec Muriel Pucci, au sein du laboratoire EureQua (7). En 2005, un contrat Dares sur l'évaluation du droit du travail dirigé par Antoine Lyon-Caen, regroupant des économistes et des juristes nous a permis, à Damien Sauze et à moi-même, de collaborer avec Raphaël Dalmaso, Thierry Kirat et Evelyne Serverin autour d'une contribution sur l'évaluation du droit du travail selon deux directions : l'analyse de la baisse du contentieux prud'homal observée en France depuis 1993 et la substitution entre les deux modalités de licenciement (personnel et économique) (3). Dans le prolongement de ce travail, avec Camille Signoretto, nous analysons les facteurs de différenciation de l'usage des modalités de licenciement (17). Parallèlement, nous avons engagé un travail sur la rupture conventionnelle avec Nathalie Berta (2).

Ce document de synthèse consiste à proposer une réorganisation personnelle de l'ensemble de ces contributions collectives pour en dégager une trame possible pour les recherches à venir².

¹ Tout au long du document, sont indiqués en **gras** les nombres correspondants à la liste de mes travaux selon la numérotation du CV, cette liste figure en annexe.

² Le changement de laboratoire relevant d'une volonté de réorientation de mes recherches, sauf incidemment, il ne sera question que des contributions réalisées depuis 2001.

Problématique : thématique, objets et fil conducteur

De l'application de la théorie des contrats – sujet de ma thèse - à l'étude des différentiels de salaire manifestant la division du travail inter entreprises –au cœur du dernier article à paraître-, toutes mes questions de recherche gravitent autour d'une même **thématique** : l'engagement de l'employeur dans la relation de travail.

Au fil des rencontres, des lectures et des résultats obtenus, j'ai été amenée à renouveler la manière d'appréhender cette thématique de trois façons :

- dans la définition même du champ de l'analyse ; la sous-traitance a été intégrée comme catégorie de la relation de travail, ce qui a élargi la notion d'engagement de l'employeur, initialement centrée sur la question de la durée de la relation de travail, à la responsabilité de la relation de travail ;
- en matière d'approches du droit du travail et singulièrement dans la façon d'appréhender le contentieux ;
- en termes de méthodes, en particulier quant à l'usage des données dans l'argumentation.

La question posée n'a cependant pas changé : comment et pourquoi observe-t-on la progressive déstabilisation du CDI ?

Trois dynamiques, parmi d'autres, témoignent de cette évolution :

- L'usage accru du CDD, comme forme dérogatoire, réduit l'emprise du CDI.
- L'accroissement du recours à la sous-traitance permet de mobiliser de la main-d'œuvre sans signer de contrat de travail.
- La montée du recours aux licenciements pour motif personnel (LMP) et l'usage, plus fort qu'attendu, de la rupture conventionnelle manifeste les nouvelles voies par lesquelles l'employeur se « dégage » de la relation de travail.

Ces trois **objets** -CDD, sous-traitance et modalités de rupture du CDI³- définissent les contours de la problématique. Par contraste avec les travaux existants, d'un côté, la sous-traitance est intégrée alors qu'elle n'est généralement pas analysée, en France, comme une forme de mobilisation du travail, sinon par les juristes (Morin, 1994) ; de l'autre, l'intérim qui est pourtant l'une des sources de déstabilisation des CDI les plus mises en avant n'est pas mis sur le même plan. En outre, nous ne rendons pas compte de l'usage de prestations réalisées par des travailleurs indépendants pour le

³ Parmi ces modalités, nous ne traitons véritablement que du LMP et des ruptures conventionnelles.

compte des entreprises. Cette restriction de champ s'explique en premier lieu par la difficulté de trouver les sources renseignant les pratiques des entreprises en la matière. Cela est patent pour le recours aux prestations fournies par des travailleurs indépendants⁴, mais le recours à l'intérim est aussi moins bien renseigné dans les enquêtes qui permettent de saisir les comportements des entreprises⁵. En outre, l'un et l'autre sont moins fréquemment utilisés par les entreprises⁶ et concernent moins de salariés. Enfin, comme l'intérim combine les deux dimensions de désengagement de l'employeur dans la durée (comme pour le CDD) et dans la relation d'emploi (comme pour la sous-traitance), il induit des logiques de complémentarité et/ou de substituabilité avec le recours tant aux CDD qu'à la sous-traitance.

La **problématique** qui sert de fil conducteur à la présentation de l'ensemble de mes travaux est celle de l'interaction entre l'agencement juridique des relations de travail et les décisions des employeurs dans leur manière de mobiliser le travail. Le terme '*interactions*' est choisi pour mieux faire apparaître qu'on s'intéresse à l'influence du droit du travail sur les pratiques, mais aussi aux implications de ces comportements sur la mise en œuvre du droit du travail.

Concernant les effets des règles juridiques, ils sont appréciés soit au regard de leur dimension prescriptive soit, au contraire, comme des contraintes à éluder. Nous les abordons selon ces deux aspects. Pour le premier, nous avons étudié si les configurations de recours aux CDD correspondent aux circonstances où la loi l'autorise et si ce qui différencie l'usage du LMP de celui du LME est cohérent avec les spécifications de ces deux catégories juridiques. Pour aborder la seconde, nous avons analysé comment le recours à la sous-traitance traduit des logiques d'évitement de dispositions du droit du travail.

⁴ Avec la loi de modernisation de l'économie de 2008 et la création du statut d'auto-entrepreneur, les possibilités de recours à des prestations de services auprès de travailleurs indépendants semblent avoir été démultipliées. On peut avoir le sentiment que cette catégorie prend une place significative dans l'ensemble des formes de mobilisation du travail. En effet, plus de 800 000 auto-entrepreneurs présentaient des comptes actifs fin août 2012 (Communiqué de presse ACOSS, décembre 2012). Mais ce dénombrement pléthorique des inscriptions à l'Unedic ne permet pas d'évaluer la place des prestations ainsi réalisées dans l'activité des entreprises. Elle pourrait d'ailleurs s'avérer minime au regard de la faiblesse des chiffres d'affaires déclarés (Levratto et Serverin, 2012).

⁵ On dispose néanmoins, dans les Déclarations sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO), d'un indicateur du nombre d'intérimaires en équivalent temps plein alors que dans les Enquêtes annuelles d'entreprises (EAE), la question qui devrait permettre de connaître le nombre d'intérimaires est mal renseignée jusqu'en 1996, mais nettement mieux après.

⁶ On ne sait d'ailleurs pas dénombrer aujourd'hui la part des indépendants qui sont en contrat avec une entreprise. La question, pourtant posée dans les EAE, n'est jamais renseignée.

Si les énoncés des règles juridiques en matière de droit du travail sont pris en compte par les employeurs et se traduisent ainsi dans leurs pratiques, celles-ci contribuent en retour à en définir la portée. C'est ce que nous montrons en faisant apparaître comment ces comportements peuvent altérer l'accès aux leviers par lesquels les salariés peuvent faire valoir leur droit, qu'il s'agisse du droit à la représentation collective que le recours à la sous-traitance peut tronquer, ou de l'accès aux prud'hommes que la rupture conventionnelle complique.

En retenant cette problématique comme guide de relecture de mes travaux, je cherche à avancer sur la façon de saisir la place des règles juridiques dans le monde socio-économique des relations de travail et à prendre le temps d'une première ouverture à la sociologie du droit.

Méthodologie : usage des données et sources

Jusqu'à mon arrivée au Matisse, le contenu empirique de mes travaux se limitait à un traitement instrumental des données visant à valider un modèle théorique (9), l'étalonner (8, 16) ou l'illustrer (7). La connaissance empirique issue des traitements statistiques préparatoires à ces estimations n'était pas au cœur de l'analyse.

Je me situe désormais dans la lignée des travaux d'Abraham et Taylor (1996) et, plus encore, de Houseman (2001), qui, autour des mêmes thématiques, posent d'emblée les hypothèses envisagées pour caractériser les comportements, discutent leurs fondements pour finalement chercher à en évaluer la portée à partir de données d'enquêtes.

Ce travail empirique s'appuie sur un traitement statistique de fichiers de données, établies au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement) et fournissant des informations en matière de mobilisation de la main-d'œuvre et de gestion de leur activité productive. Les bases de données exploitées sont les Déclarations sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO, *Dares*), [14,22], parfois complétées par les Enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO, *Dares*) [3, 14, 17, 23, 25], les Enquêtes annuelles d'entreprises (EAE, *Sessi*) [5, 6, 11, 14, 18, 19, 22, 24, 25, 26] et les Enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise (*Reponse*, *Dares*) appariées aux Déclarations automatisées de données sociales (DADS, *Insee*) [1, 13]⁷. Du fait des enquêtes mobilisées, qui concernent les établissements de 50 salariés et

⁷ Dans la suite du document, seuls les sigles présentés ici sont indiqués pour spécifier la source des bases de données mobilisées.

plus (DMMO), ou qui ne sont exhaustives que pour les entreprises de 20 salariés et plus (EAE), ou encore qui sont représentatives du champ des établissements de 20 salariés et plus (*Reponse*, EMMO), ce sont les pratiques des PME et grandes entreprises qui sont au cœur de ces recherches. L'exclusion des établissements de moins de 20 salariés fait sortir du champ près de 27.8% des effectifs salariés et près de 92.7% des entreprises (Mosu Nasr et *alii*, 2012). C'est une limite à considérer car les catégories mobilisées se différencient selon la taille des entreprises. Ces entreprises sont surreprésentées en particulier parmi les preneurs d'ordres, elles ont en outre des obligations légales en matière de représentation du personnel mais aussi de procédures relatives au licenciement allégées. L'autre lacune tient au fait que sauf pour l'enquête *Réponse*, les données que nous mobilisons ne permettent pas de prendre en compte les liens financiers entre les entreprises, liens dont on a pourtant montré l'influence dans la gestion de l'emploi (13) et qui complique l'appréciation des résultats économiques des entreprises (Levratto, 2012).

Ainsi, la démarche retenue relève essentiellement d'une approche quantitative, saisie au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, qui tente d'articuler leurs pratiques en matière de mobilisation du travail à la fois au cadre juridique qui les enserme et aux éléments caractérisant l'environnement économique et son évolution.

Structure du document

Cette synthèse des apports de mes travaux de recherche sur ces trois objets (CDD, sous-traitance et ruptures des CDI) est construite selon une ligne méthodologique retraçant les étapes habituelles des travaux à forte dimension empirique : quantification et conceptualisation nécessaire au cadrage empirique (A); mise en relation des dynamiques et/ou des caractéristiques des entreprises (B); propositions de logiques explicatives et tests économétriques des hypothèses (C); analyse de leurs implications (D).

Derrière ces étapes, certaines modalités par lesquelles s'opère « l'extension de la logique marchande au sein de la relation de travail » (Gautié, 2003) sont précisées, les accords de gré à gré occultant les liens de subordination. Elles mettent au jour la nécessité de repenser les voies par lesquelles les protections des travailleurs, telles qu'elles s'inscrivent dans le droit du travail, peuvent être activées.

A. Des concepts à la mesure : quelles catégories pour penser les reconfigurations de la relation de travail ?

Tout concept théorique n'a pas sa contrepartie statistique. L'une des conditions de l'émergence d'une catégorie ou d'un indicateur réside dans la reconnaissance que le phénomène qu'on tente ainsi de quantifier est considéré comme le produit du fonctionnement de la société (Desrosières, 1998)⁸.

En cherchant à mieux caractériser l'usage par les entreprises des différentes formes de mobilisation du travail et des licenciements, nous avons révélé certains angles morts de la statistique publique. Cette lacune est apparue à des degrés divers sur les trois objets. Nous en donnons pour chacun une illustration ainsi que nos tentatives pour pallier ces manques.

1. Le CDD : une catégorie dont on connaît mal la distribution au sein des entreprises

Les stocks de CDD sont mesurés au niveau de l'ensemble de l'économie grâce à l'enquête Emploi. Mais aucune source ne permet de connaître leur répartition par entreprise⁹. Pour la période précédant 2000, seules les EMMO/DMMO permettent d'étudier l'évolution du recours aux CDD au niveau des établissements ou des entreprises mais elles ne recensent que les flux de main-d'œuvre¹⁰. De ce fait, l'indicateur habituellement retenu par les observateurs pour caractériser l'usage des CDD est la part des embauches en CDD dans l'ensemble des embauches. Or cet indicateur ne donne qu'une image brouillée de l'évolution de la structure de l'emploi. En effet, sa hausse peut, certes, entraîner une augmentation de la part de l'ensemble des emplois existants pour lesquels les embauches se font en CDD et donc finalement traduire une augmentation de la part des CDD dans l'emploi mais cela peut ne pas être le cas. Cette hausse peut traduire, par exemple, la réduction de la

⁸ Alain Desrosières (1998) rend ainsi compte de la montée des « indicateurs sociaux » aux Etats-Unis et en Europe du Nord au début des années 60 : « *Au sens strict, ces "indicateurs" étaient des variables "sociales" suivies dans le temps, choisies et construites en fonction de leur caractère "socialement jugé social", c'est-à-dire que la société juge, à un moment historique donné, que "quelque chose" relève d'une intervention de cette même société, à travers ses pouvoirs publics et ses institutions* » (p.11).

⁹ Les stocks de CDD ne sont pas une information demandée aux entreprises dans les différentes enquêtes et registres qu'elles renseignent périodiquement. Les enquêtes ACEMO spécifiques sur les CDD et l'enquête *Reponse* ne sont réalisées que certaines années et ne permettent donc pas de suivre les comportements. Quant aux DADS, l'information sur le type de contrat y est renseignée depuis 2000 mais les CDD de droit privé ne sont pas distingués des contrats d'apprentis et des contrats aidés.

¹⁰ Les mouvements de main-d'œuvre infra-mensuels néanmoins leur échappent.

durée des CDD sur un même ensemble de postes ou un accroissement de la durée des CDI (engendré, par exemple, par l'accroissement de la durée de vie active de certaines catégories de salariés). Ainsi, la forte hausse de la part des CDD dans les embauches observée depuis le milieu des années 2000 et amplifiée en 2009 pourrait s'expliquer en partie par la hausse du nombre des CDD de moins d'un mois - initiée autour de l'année 2003 (Berche et alii, 2012)- et par celle des taux d'emplois des femmes de plus de 50 ans qui rallonge la durée pendant laquelle certains CDI restent pourvus.

Un tel décalage entre l'évolution de la part des embauches en CDD dans l'ensemble des embauches et celle de la part des CDD dans l'emploi total s'observait sur la période 1985 à 2000 sur laquelle portait la thèse de Damien Sauze. En effet, alors que la première, calculée sur le champ des DMMO était stable, agitée seulement par les quelques mouvements contra-cycliques habituels pour ce taux, la part des CDD dans l'emploi, calculée sur le même champ, était, quant à elle, en hausse.

Pour mener une approche microéconomique de l'usage des CDD par les entreprises, Damien Sauze a, de ce fait, dû recalculer les stocks de CDD pour chaque entreprise à partir d'un appariement minutieux des entrées et sorties recensées *via* les DMMO engageant pour cela un véritable travail de recherche (Sauze, 2006). C'est seulement au terme de ce travail qu'il lui a été loisible de rendre compte de la place des CDD dans l'emploi des entreprises pour en étudier les déterminants.

La méconnaissance est autrement plus forte quand il s'agit de mesurer la place du travail extériorisé.

2. La construction d'une catégorie pour une mesure du travail extériorisé *via* la sous-traitance

Depuis la fin des années quatre-vingt, une nouvelle catégorie statistique a progressivement émergé dans les pays anglo-saxons : le *contingent work* (Polivka, 1996). En 1989, le *Bureau of Labor Statistics*, qui est un peu le pendant américain de notre Dares, en a proposé la définition suivante : "*Contingent work is any job in which an individual does not have an explicit or implicit contract for long-term employment.*" Ainsi circonscrit, le *contingent work* concerne tous ceux dont l'emploi est structuré pour ne

pas durer¹¹. Aux travailleurs en contrat de court terme, faciles à identifier, il fallait pouvoir ajouter ceux qui ont un employeur intermédiaire. Ce qui est saisi comme non durable ne se limite pas au lien du salarié à son employeur véritable. Un salarié dont le contrat de travail est de long terme mais qui est assigné à un poste dans une autre entreprise pour un projet qui n'est pas appelé à durer plus d'un an entre dans la catégorie. En particulier les *contract company workers*, travailleurs mobilisés *via* un contrat de sous-traitance, sont inclus dans la catégorie s'ils ont travaillé, ou vont travailler, pour le client auquel ils ont été assignés pour au plus 1 an. Ce qui signifie que la perspective adoptée pour caractériser la situation de travail est celle de l'entreprise pour laquelle les salariés travaillent réellement¹². Ce changement de perspective modifie la mesure : la part de la population active qui relève du *contingent work* en a été augmentée de 50% par comparaison à une évaluation restreinte à la situation d'emploi formelle (Polivka, 1996).

Dans l'esprit de l'analyse de Desrosières, on peut alors voir l'effort que requiert ce travail de dénombrement - l'inclusion et le traitement de nouvelles questions dans le CPS, équivalent de notre Enquête Emploi - comme le signe de la reconnaissance, aux Etats-Unis, qu'il y a là une situation qui interroge le fonctionnement de la société.

En France, à ma connaissance, aucune enquête, pas même une enquête complémentaire de l'enquête emploi¹³, n'a tenté de dénombrer les personnes travaillant indirectement pour une autre entreprise que leur employeur *via* la sous-traitance. Les catégories mobilisées pour le cadrage empirique de la situation des actifs sont totalement centrées sur l'emploi. Nous avons contribué à la conceptualisation de l'élargissement du champ de la relation de travail au-delà des contrats de travail qui structurent formellement la relation d'emploi sous-jacente. Celle-ci prend appui sur quatre types d'arguments au croisement de plusieurs disciplines (a). C'est en exploitant les implications de l'un de ces arguments que nous avons proposé une mesure de la catégorie ainsi définie (b).

¹¹ Deux questions ont été ajoutées à l'enquête du *Current Population Survey* (CPS) pour en réaliser le dénombrement : 1. Some people are in temporary jobs that last only for a limited time or until the completion of a project. Is your job temporary? 2. Provided the economy does not change and your job performance is adequate, can you continue to work for your current employer as long as you wish?

¹² Il est d'ailleurs frappant de voir que plus de la moitié des salariés identifient spontanément comme employeur, l'entreprise à laquelle ils sont affectés mais qui n'est pas signataire pourtant de leur contrat de travail (Polivka, 1996).

¹³ La seule enquête complémentaire qui approche cette question semble être celle de la perception du travail dans le secteur privé, selon le type de contrat - France métropolitaine - 2004, dont je n'ai pas trouvé d'exploitation.

- a) Les arguments pour considérer la sous-traitance comme une forme de mobilisation du travail

En France, les analyses économiques tant théoriques qu'empiriques de la sous-traitance, n'étudient pas la sous-traitance comme une forme de mobilisation du travail. Du côté de l'économie industrielle, certaines approches (économie des coûts de transaction, approche par les compétences) ont pu mettre en évidence les facteurs économiques expliquant le choix de faire soi-même plutôt que de « faire faire » ou les avantages à se « recentrer sur son cœur de métier ». Cependant, elles ne considèrent pas la main-d'œuvre ainsi extériorisée mais la « tâche » qu'une entreprise spécialisée est censée mieux réaliser et la nature des contrats inter-entreprises qui en découle (Thèvenot, 2000). Quant à l'économie du travail, la relation de sous-traitance se trouve hors de son champ quand elle se concentre sur l'étude des relations d'emploi. Seules les problématiques de la segmentation en rendent compte (*e.g.* Atkinson, 1984).

Pour conceptualiser la sous-traitance comme une catégorie des relations de travail, nous avons mobilisé quatre types d'arguments, empruntant à plusieurs disciplines.

Le premier a déjà été donné et renvoie à l'existence de la catégorie du *contingent work*, à la source d'une importante littérature qui traite à la fois des différences en termes de conditions d'emploi (*e.g.* Houseman et Polivka, 2000), des déterminants de son usage (*e.g.* Houseman, 2001) ou de ses conséquences pour la mesure à la fois de la productivité du travail et de la part de l'emploi industriel (*e.g.* Estevao et Lach, 1999) (22, 25).

Le deuxième argument, de nature juridique, est fondé sur la jurisprudence relative à la qualification des contrats commerciaux (6). Il témoigne de la nécessité, progressivement ressentie par les juristes, de distinguer de plus en plus précisément les contrats de vente des contrats de sous-traitance. Trois critères, permettant une telle distinction, s'en dégagent.

- Le premier prend comme référence les valeurs économiques respectives de la matière et du travail : « *si la valeur de la matière fournie est plus élevée que celle du travail, il s'agit d'un contrat de vente. Par contre, si c'est la valeur de la*

partie travail qui est plus élevée, il s'agit d'un contrat de sous-traitance»¹⁴. Face aux difficultés de caractérisation des contrats de sous-traitance, le critère économique qui a pu être utilisé pour qualifier un contrat de sous-traitance indique qu'au moins 50% du coût total de la prestation doit correspondre à des dépenses de main-d'œuvre, faute de quoi le contrat relèverait d'un contrat de vente. En d'autres termes, le lien de sous-traitance est défini par le fait que la valeur ajoutée par le travail du sous-traitant est supérieure à la valeur des marchandises qu'il a utilisées.

- Le deuxième critère est celui de l'intervention sur le site. Il spécifie qu'une prestation qui implique une mise en œuvre sur le terrain du donneur d'ordres possède nécessairement la qualité d'une relation de sous-traitance et non d'une relation de vente. Cela définit ce qui n'est pas une relation de vente, mais non les relations de sous-traitance qui ne nécessitent pas toujours une prestation de travail sur le site du donneur d'ordres.
- Le dernier est le plus récent : la relation sera qualifiée de sous-traitance si la production à réaliser fait l'objet de spécifications ou de directives précises convenues à l'avance de la part du donneur d'ordres. Dans le cas contraire, si la production est standardisée, le contrat relève d'un contrat de vente auprès d'un fournisseur¹⁵.

Le troisième argument incitant à considérer la sous-traitance comme une forme de mobilisation du travail, de nature plutôt gestionnaire cette fois, est relatif aux modalités du contrôle exercé par les donneurs d'ordres sur leurs preneurs d'ordres. Les pratiques de plus en plus développées d'évaluation des sous-traitants par les donneurs d'ordres (audits, objectifs de productivité, de formation, de qualité, allant jusqu'à la mise en place d'objectifs de réduction d'effectifs, cf. Beaujolin, 1999) sont la face la plus visible de la perte d'autonomie des premiers dans l'exercice de leur pouvoir de décision et de gestion de leur main-d'œuvre, tout au moins dès lors qu'ils entendent maintenir leur contrat de sous-traitance. La situation peut être encore davantage asymétrique quant à l'exercice du pouvoir et du contrôle lorsque le sous-traitant constitue une filiale du donneur d'ordres. A l'extrême, le contrat de sous-

¹⁴ Cour de cassation, 1^{ère} Ch. Civile, 27 avril 1976, JCP 1977 II n°18635. La cour de cassation censurera les arrêts des cours d'appel qui n'examinent pas l'importance respective de la matière et du travail. L'arrêt de la cour de cassation en 1991 concerne un cas lié à la fabrication de revêtements en plaquettes de terre cuite, dont le travail de fabrication était plus important et coûteux que la seule fourniture du matériau. La cour de cassation avait statué qu'il s'agissait d'un contrat de sous-traitance et non de vente (Cour de cassation, 3^e Ch. Civile, Bulletin des arrêts III, n°185, 19 juin 1991).

¹⁵ Cour de cassation, Ch. Com., 6 mars 2001, JCP 2001, II, n°10564

traitance peut contenir une clause d'exclusivité qui interdit au sous-traitant de développer une clientèle propre.

Le dernier argument, enfin, est économique. Il est fondé sur la mise en évidence des sources de dépendance des preneurs d'ordres vis-à-vis de leurs donneurs d'ordre. Il repose sur l'exposé de la littérature relative aux conditions sous lesquelles les relations de sous-traitance traduisent une inégale distribution du pouvoir entre les entreprises ainsi liées (*e. g.* Sacchetti et Sugden, 2003) (1) et l'évaluation des différences de profitabilité. Pour l'année 2003, les preneurs d'ordres enregistraient, en moyenne, un taux de profit de 18,2% alors que celui des non-preneurs d'ordres était de 44,8% (5)¹⁶.

Sur ces fondements, nous considérons la sous-traitance comme du « travail commandé » (Morin, 1999), comme une manière de mobiliser de la main-d'œuvre sans engagement dans la relation d'emploi.

b) Un indicateur pour rendre compte de la place du travail extériorisé dans l'ensemble des relations de travail

La mesure du nombre de personnes extériorisées est impossible. Mais on peut tenter de mettre en rapport les dépenses de sous-traitance et la masse salariale. Cette approche est délicate dans la mesure où les dépenses de sous-traitance ne se réduisent pas à la rémunération du travail effectué. Elles intègrent, en effet, également d'autres consommations intermédiaires et l'amortissement d'investissements. Pour pallier cette difficulté, nous exploitons le critère de qualification des contrats de sous-traitance issu de la jurisprudence présenté ci-dessus selon lequel au moins 50% des dépenses de sous-traitance doivent correspondre à la rémunération du travail chez le sous-traitant (si tel n'est pas le cas, le contrat est susceptible d'être requalifié en contrat de vente).

L'indicateur construit pour mesurer le travail en sous-traitance, ou « travail externe », retient donc, comme limite inférieure, la moitié des dépenses totales de sous-traitance (6, 18). Dit autrement, la moitié (au moins) des dépenses en sous-traitance d'un donneur d'ordres correspond à la rémunération d'une main-d'œuvre extérieure à ses frontières juridiques. Pour obtenir la totalité des dépenses en travail de cette entreprise, il faut donc ajouter ces dépenses externes à l'ensemble des

¹⁶ Nous travaillons actuellement à l'estimation de ces différentiels de rentabilité selon l'intensité de ces liens de dépendance (26).

rémunérations qu'elle verse aux salariés directement embauchés *via* une relation salariale.

L'indicateur que nous retenons, appelé 'Part du travail extériorisé', et noté PTE_{it} appréhende la part des dépenses de travail externe parmi les dépenses de travail totales pour une entreprise i l'année t , en rapportant la moitié des dépenses de sous-traitance ST_{it} à la totalité des dépenses de travail réalisées pour les salariés directs ou le travail en sous-traitance, soit $Rem_{it} + 0.5ST_{it}$, où Rem_{it} désigne la somme des rémunérations versées par l'entreprise i l'année t en salaires et cotisations sociales¹⁷. On a donc

$$PTE_{it} = \frac{0.5ST_{it}}{Rem_{it} + 0.5ST_{it}},$$

et, comme indiqué plus haut, c'est une borne inférieure.

La dernière évaluation effectuée correspond à l'année 2003 (11) : la part du travail extériorisé était alors, en moyenne, de 10.9%. Il n'est pas possible, par construction, d'en donner une évaluation agrégée, les salaires des uns constituant les dépenses de sous-traitance des autres¹⁸.

3. Le dénombrement des licenciements : la mesure d'une catégorie sans source dédiée

Les difficultés relatives à la mesure des licenciements en France ne sont pas de même nature. Cette catégorie existe, en effet, avec ses deux modalités — économique et personnelle — et des éléments d'évaluation sont disponibles et fréquemment utilisés dans le débat public. Les sources dont est issue cette quantification n'ont toutefois pas pour objet la mesure des licenciements et se trouvent donc relativement mal ajustées, comme ne manquent jamais de le signaler les observateurs¹⁹.

¹⁷ Cet indicateur ne tient pas compte en revanche du recours au travail intérimaire. Ce dernier n'étant disponible dans notre base de données que depuis 1997, nous n'avons pas pu l'intégrer dans l'étude temporelle. Sa prise en compte comme autre composante du travail externe au numérateur et des dépenses de travail au dénominateur viendrait augmenter le ratio (Gonzalez, 2002).

¹⁸ Une autre méthode envisagée consistait à réfléchir à partir d'une quotité des salaires des entreprises preneurs d'ordre puisque les EAE renseignent sur la part du travail commandée. Mais ceci est impossible dans la mesure où les questions sur la sous-traitance ne sont pas renseignées par les entreprises de services et de commerce.

¹⁹ Le dénombrement des licenciements économiques était vraisemblablement exhaustif avant la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en 1986. Bessy (1987) établit que, pour 100 salariés, il y avait 2,3 salariés licenciés pour motif économique en 1980 (source SLOE permettant le suivi des licenciements économiques autorisés avant 1986). L'usage de la source DMMO/EMMO indique que ce taux serait de 0,3 en 2011 (Paraire, 2012)

Ce dénombrement est nécessaire, entre autres, à la mesure du taux de recours aux prud'hommes dont il est le dénominateur. Dans un chapitre d'ouvrage destiné à discuter le niveau de ce taux (12, voir plus loin la section D.2), nous avons fait apparaître la fragilité de la mesure des licenciements tout en tentant de l'améliorer en proposant une borne supérieure de l'indicateur à partir d'une évaluation (par valeur inférieure) du nombre des licenciements.

Pour ce faire, nous avons procédé en trois temps. Nous avons tout d'abord mis en évidence la supériorité de la source ANPE (*Pôle emploi* désormais) par comparaison à celle des DMMO/ EMMO sur la base d'une comparaison de leurs champs et de leurs modalités d'enregistrement respectifs. Ensuite, nous avons dressé l'inventaire des licenciements échappant, par construction, à la mesure (ceux qui ont déjà trouvé un emploi avant le terme de leur préavis, ceux qui se retirent du marché du travail, ceux qui n'ont pas d'intérêt à s'inscrire à Pôle emploi, les bénéficiaires de dispositif de formation ou de reclassement, ...) ou par défaut de renseignement (les '*autres cas*' des motifs d'entrée qui représentent en 2012 près de 40% de l'ensemble des demandes). Enfin nous avons proposé un nouvel ordre de grandeur en mobilisant les sources complémentaires disponibles. Finalement, pour l'année 2006, la révision proposée pour le licenciement économique à partir des retraites FNE, des dispositifs d'accompagnements (type CRP), des retraites à l'initiative de l'employeur dans le cadre de restructurations conduit à une hausse du dénombrement des LME de 50%, tandis que l'ensemble des licenciements est augmenté de 200 000, ce qui correspond à une hausse de 20%.

Cette tentative montre essentiellement la multiplicité des zones d'ombres et l'ampleur de la marge d'erreur (dont on ne connaît pas même « l'imprécision »). Elle se concluait en soulignant l'impossibilité de connaître le dénominateur du taux de recours aux prud'hommes. En creux, on pouvait en dégager trois constats que la méconnaissance du niveau absolu des licenciements ne devrait pas mettre en question : la part plus faible des LME dans l'ensemble des licenciements, la sous-estimation plus forte de leur dénombrement et la hausse continue des LMP observée à partir des deux sources disponibles depuis le début des années 90.

Ces développements insistent sur les lacunes de l'appareil statistique français. Les suivants donnent à voir la richesse des informations que l'on peut néanmoins recueillir dans les enquêtes disponibles.

B. Dynamiques et trajectoires : quelles interactions entre les catégories du droit et les comportements des employeurs ?

La part des CDD, hors apprentis, dans le total de l'emploi salarié est passée d'environ 5% en 1982²⁰ à 10% en 2010 (Enquêtes Emploi, *Insee*).

La part des dépenses de sous-traitance dans l'ensemble des ventes de l'industrie (hors énergie et IAA) est passée de 5% en 1974 (Quelennec, 1987) à 13.9% en 2007 (EAE, *Sessi*)²¹.

Le nombre des licenciements pour motifs économique (LME) a décliné notablement par rapport à la fin de la récession du début des années 90 tandis que celui des LMP s'accroissait.

Considérant ces dynamiques de recours, établies au niveau le plus agrégé, la première question soulevée a été celle de leurs fondements microéconomiques.

Après avoir fait apparaître combien il est difficile d'identifier les comportements à la source des dynamiques observées (1), nous synthétisons les discussions liminaires sur les interprétations possibles des évolutions observées en matière de sous-traitance (2) et de licenciement (3). Dans les deux cas, les hypothèses envisagées sont relatives à des comportements de substitution difficiles à étayer empiriquement. Pour l'analyse de la dynamique de la sous-traitance, c'est l'articulation des trajectoires du travail interne et du travail externe qui apparaît comme insuffisante pour fonder l'hypothèse de substitution entre travail interne et externe. Pour l'explication des évolutions de sens contraire du nombre des LMP et de LME, c'est la nécessité de traitements microéconomiques de l'usage des modalités de licenciement qui fait défaut pour une interprétation en termes de substitution.

1. Des dynamiques et des trajectoires de recours pour affiner la connaissance des usages des dispositifs juridiques

De quels comportements des entreprises, les dynamiques du recours aux CDD, à la sous-traitance, aux modalités de licenciement, sont-elles la résultante ? Les éléments

²⁰ On trouve dans le rapport du CERC (2005, p.58) une évaluation hors contrats aidés légèrement inférieure à 2,5% pour 1982 et à peine supérieure à 5% en 2002. Mais je ne trouve pas de sources permettant de conserver ce champ, pourtant plus pertinent pour notre analyse, au-delà de l'année 2002.

²¹ L'article de Quelennec établit le suivi de ce taux de 1974 à 1985. En 1985, le taux de sous-traitance est de 7%.

de réponse à cette question rendent visibles ce que sans doute bien des économètres laissent de côté, comme on n'amène pas à table les épluchures. Pourtant, la connaissance des caractéristiques de la distribution des usages au sein des entreprises ainsi que les traits particuliers de leurs évolutions ne sont pas seulement des ressources heuristiques, elles peuvent modifier le regard porté sur la nature de l'évolution. En partie parce que la quasi-totalité de mes recherches est liée à des contrats pour des organismes qui s'y intéressaient, ces étapes préliminaires au travail économétrique prennent une place significative dans mes travaux, y compris dans les articles publiés. Il m'importe donc d'en rendre compte.

Il faut néanmoins admettre que l'exposé des constats ainsi dégagés et présentés, quel que soit l'objet, selon une organisation classique (étude de la diffusion, de l'intensification et de l'hétérogénéité des pratiques) tombe des mains du lecteur qui n'est pas à l'affût de ces informations. C'est pourquoi, plutôt que de faire l'inventaire des résultats obtenus, j'aborderai cette partie de ma recherche selon deux angles : le premier, comparatif, en faisant ressortir les spécificités des processus d'accroissement des usages selon les objets (a), le second, critique, en pointant l'une des dimensions manquante de l'analyse (b).

a) Comparaison des dynamiques de recours

La montée de l'usage d'un dispositif juridique résulte-t-elle d'un recours plus intense d'un même petit nombre d'entreprises ou relève-t-elle plutôt d'une diffusion de cette pratique au sein des entreprises ? Voit-on les comportements de recours converger vers une norme ou ont-ils tendance à être plus dispersés ? Les réponses à ce type de questions et toutes celles qui visent à produire plus d'informations sur la façon dont les entreprises se saisissent des dispositifs juridiques servent de fondement aux hypothèses que l'on peut former pour les interpréter.

Evolution de la part des entreprises qui recourent

Saisissons l'occasion de ce document pour tenter une comparaison des dynamiques des usages des CDD, de la sous-traitance et des deux formes de licenciement, qui sont présentées séparément dans mes travaux. L'exercice est difficile car les indicateurs caractérisant l'intensité des usages sont spécifiques à chaque objet sauf celui de fréquence de l'usage. Mais, même pour ce ratio, les rapprochements doivent être prudents car les bases de données sont différentes (en particulier du point de vue du champ) et ne couvrent pas le même horizon temporel.

Le tableau suivant synthétise les résultats obtenus sur la part des entreprises recourant au CDD, à la sous-traitance et aux licenciements :

Tableau 1 : Part des entreprises qui recourent aux

Objets et publication	Période	Bases de données	Evolution sur la période
CDD (22, 24)	1985-2000	DMMO-EAE	63% à 70%
Sous-traitance (idem, 11)	1984-2003	EAE (industrie)	59.8% à 87%
Licenciements (17)	1999-2009	EMMO/ DMMO-EAE	LMP : 51.4% à 69.7% LME : 14% à 19%

Les évolutions sont plus contrastées qu'il n'apparaît quand on se limite aux taux observés en début et fin de période d'observation. Le recours aux CDD et aux LME connaissent une hausse de faible ampleur à peine perceptible lorsqu'on suit l'évolution sur l'ensemble de la période car les flux et reflux liés à la conjoncture masquent cette légère tendance positive²². On pourrait d'ailleurs en choisissant opportunément la fenêtre d'observation faire apparaître une baisse de même ampleur (par exemple en considérant l'année 1988 comme point de départ pour les CDD et l'année 2008 comme fin de période pour le LME). On peut regrouper le recours à la sous-traitance et au LMP dont la dynamique est celle d'une progression régulière et marquée. Celle-ci semble relever d'un processus de diffusion de ces pratiques, processus qui paraît achevé pour la sous-traitance avec un tassement de l'évolution depuis 1997.

Evolution du niveau du taux de recours

Quant à l'analyse de l'intensification des recours, la méthode consiste, dans un premier temps, à analyser le déplacement de distribution des taux de recours (respectivement, la part des CDD dans l'emploi, la part des dépenses de sous-traitance dans le chiffre d'affaire (CA) et le nombre de licenciements rapportés à l'emploi) pour, dans un second temps, tenter d'en évaluer la généralité par des désagréations par taille et par secteur²³, et finalement proposer une classification selon le profil de recours des entreprises en travaillant sur le sous-échantillon des entreprises pérennes.

²² Le graphique d'évolution du taux de recours aux CDD se trouve page 27 (22), celui de la sous-traitance, page 23 (11) et celui du licenciement, page 11 (17).

²³ Pour la sous-traitance, il s'agit d'une décomposition selon les secteurs de l'industrie (NES 16) alors que, pour les CDD et les licenciements, la décomposition s'effectue par grands secteurs (industrie, services, transport, construction, commerce).

L'évolution des distributions des taux de recours aux CDD, à la sous-traitance et aux LMP traduit un mouvement d'intensification. En effet, la part des entreprises qui recourent faiblement, c'est-à-dire à un niveau correspondant au premier quartile de la première année de la période considérée, diminue tandis que celle correspondant aux recours plus intenses, selon cette fois le niveau du troisième quartile, augmente aussi bien pour les CDD que pour la sous-traitance. En outre, les seuils des quartiles des distributions augmentent. Cependant, les populations composant ces fractiles étant largement renouvelées d'année en année (19), ce mouvement ne traduit pas des comportements d'accroissement progressif continu du recours.

Trajectoires de recours

Pour caractériser des « processus » de recours, il apparaît alors nécessaire d'étudier les trajectoires individuelles des entreprises. Or ces trajectoires sont nécessairement heurtées. L'indicateur du recours étant un ratio, il est affecté par deux mouvements qui ne sont pas pleinement liés : la part des CDD augmente dès que l'entreprise licencie, le taux de sous-traitance augmente si le CA diminue, les taux de licenciement augmentent dès qu'un salarié démissionne ou prend sa retraite, ... Pour surmonter cette difficulté, on peut chercher à résumer ces trajectoires, en dénombrant par exemple les entreprises qui recourent chaque année, parfois ou jamais²⁴. On peut aussi synthétiser les trajectoires des entreprises par une tendance moyenne sur la période ou sur une décennie. On constate alors que les tendances à la hausse sont bien les plus fréquentes, mais les cycles autour de ces tendances sont nombreux²⁵. Cela complique la manière de les appréhender pour leur donner un sens.

- b) Les disparités sectorielles : une dimension de l'hétérogénéité dont le fondement reste à explorer

Le travail temporaire prend des formes différentes selon les secteurs : CDD dans le tertiaire, intérim dans l'industrie. De même si la part des LMP et celle des LME dans

²⁴ Les entreprises qui n'ont jamais usé de ces deux dispositifs entre 1985 (respectivement 1984 pour la sous-traitance) et 2000 sont l'exception (0,05% des entreprises pour les CDD et 1,5% des entreprises pour la sous-traitance). A l'inverse, le recours systématique est fréquent : 26% des entreprises ont recours chaque année aux CDD et 42% des entreprises, à la sous-traitance (25).

²⁵ En matière de recours aux CDD, l'échantillon des entreprises paraît être grossièrement divisé en trois parties quasiment égales. La première regroupe les entreprises qui ne font qu'accroître leur recours. La deuxième rassemble les entreprises qui recourent de moins en moins aux CDD. Le dernier tiers correspond à des trajectoires erratiques. En matière de recours à la sous-traitance, c'est la prépondérance des trajectoires ascendantes qui se dégage : près d'une entreprise sur deux a augmenté chaque année son recours à la sous-traitance pendant au moins 10 ans (14).

l'ensemble des fins de CDI sont très proches dans ces deux secteurs, la part des LME dans l'ensemble des licenciements est plus forte dans l'industrie tandis que le LMP est d'un usage bien plus intense dans le tertiaire –à la fois dans l'ensemble des licenciements et lorsqu'on rapporte leur nombre aux effectifs salariés. Quant à la sous-traitance, cette pratique est plus intense dans le secteur des biens d'équipement.

Nous avons relevé ces disparités de secteur (et de taille) sans toutefois parvenir encore à les expliquer. A quoi renvoie cet usage moins intense des LMP et des CDD dans l'industrie, ou de la sous-traitance dans le secteur des biens de consommation ? Faut-il avant tout rechercher le fondement de ces différenciations dans la structure du marché (en termes de concurrence et/ou d'exposition internationale) ? Prennent-elles leur source dans l'organisation du travail ? Faut-il alors les articuler aux capacités d'organisation et/ou de résistance des salariés du fait de la spécificité de leurs savoir-faire ou aux technologies qui contribuent à les façonner ?

Les disparités sectorielles relatives aux LME peuvent éventuellement trouver une explication autour de leur commune exposition aux changements de l'environnement économique (concurrence, hausse des cours des matières premières, etc.). Mais, comment interpréter les spécificités sectorielles du LMP ?

Derrière les secteurs, se cache une intrication de plusieurs dimensions. Ainsi, à la suite des travaux d'Eymard Duvernay (1981) qui liait l'intensité capitaliste aux politiques de stabilisation de la main-d'œuvre, Lainé (1999) et Le Minez (2002) ont mis en évidence des spécificités en matière de gestion et de flux de main-d'œuvre selon une classification des secteurs qui croise les dimensions techniques de la production (dont l'intensité capitaliste est l'élément central) et financières (liées à la rentabilité). De même, Askenazy et Galbis (2005) ont fait apparaître comment les nouvelles technologies et les pratiques organisationnelles innovantes influent différemment sur les flux de main-d'œuvre selon les catégories socio-professionnelles, lesquels flux sont très différenciés selon les secteurs (Duhautois, 2002). Les fondements de ces disparités sectorielles renvoient sans doute ainsi aux *« complémentarités et correspondances qui s'établissent entre les nouveaux modes de gestion de la main-d'œuvre, les nouveaux régimes de relations professionnelles et les nouvelles formes d'organisation »* pour reprendre les termes de Dayan, Perraudin et alii (2009, p9).

L'absence de toute référence aux caractéristiques techniques et organisationnelles de la production et du travail apparaît comme une dimension manquante de mes

travaux. Elle résulte pour partie des enquêtes mobilisées²⁶ mais aussi de mes interrogations sur la manière de penser ces processus. Comment rendre compte à la fois de la manière dont les changements technologiques et organisationnels façonnent les rapports sociaux sans laisser de côté la manière dont ces changements en sont aussi le produit (Tinel, 2007 ; Aglietta, 1976) ?

Ce travail « descriptif » de caractérisation des évolutions des recours est le point d'appui de l'étape suivante de formulation des hypothèses sur leurs interprétations.

2. La substitution entre travail interne et externe : une hypothèse à expliciter

Dès le premier travail exploratoire sur la dynamique du recours à la sous-traitance, à partir des EAE (19), nous avons formulé une hypothèse en termes de substitution entre travail interne (emploi) et externe (sous-traitance) (a). Elle a fait l'objet de critiques (b) qui nous ont amené à renouveler la façon d'articuler les trajectoires de l'emploi et de la sous-traitance (c).

a) L'hypothèse de substitution entre travail interne et externe

L'indicateur présenté en A.1., appelé 'Part du travail extériorisé' (dans les rémunérations), a doublé en 20 ans, passant en moyenne, de 5,8% en 1984 à 10,9% en 2003, avec d'importantes disparités²⁷. Cet indicateur synthétise deux dynamiques : celle des rémunérations et celle de la sous-traitance. On peut faire apparaître une logique de substitution en confrontant la dynamique de la part de l'emploi ou des rémunérations dans le chiffre d'affaires et celle du taux de sous-traitance défini par le rapport des dépenses de sous-traitance ST_{it} au chiffre d'affaires CA_{it} : $TST_{it} = \frac{ST_{it}}{CA_{it}}$:

la part des dépenses de sous-traitance dans le chiffre d'affaires augmente pendant que celle des rémunérations décline, et ce, quelles que soient les désagréations opérées (6, graphiques 3 et 6). C'est ce double mouvement que l'on a interprété

²⁶ L'enquête *Réponse* permet cependant de réaliser ces croisements (e.g. Dayan, Perraudin et alii, 2009).

²⁷ Si, pour la moitié des entreprises du champ, la part du travail extériorisé en 2003 est inférieure à 6%, le ratio est près de 3 fois supérieur pour un quart des entreprises.

comme un signe d'une possible substitution entre travail interne (emplois) et externe (sous-traitance).

b) Les critiques

La thèse de la substitution appelle deux types de critique. La première porte sur la productivité : les entreprises peuvent réduire leur emploi tout en produisant autant ou plus si dans le même temps l'organisation de leur production s'améliore, ce que d'ailleurs la sous-traitance pourrait induire. Dès lors le fait que l'augmentation de l'usage de la sous-traitance aille de paire avec la réduction des effectifs salariés pourrait ne résulter que de la hausse de la productivité. C'est sûrement vrai pour une partie de l'évolution constatée mais comment savoir la part que l'on peut lui imputer ?

Or, toute hausse du recours à la sous-traitance, quels que soient ses effets sur les performances en termes de production de l'entreprise, engendre, par construction, une variation de la productivité. Si l'indicateur de productivité retenu est la production par salarié employé, la sous-traitance, en réduisant le contenu en emploi de la production, augmente mécaniquement la productivité. Si l'indicateur retenu est la valeur ajoutée par emploi, une hausse de la sous-traitance induit, en plus de l'effet précédent, un effet de sens contraire : la valeur ajoutée est, elle aussi, réduite du montant des nouvelles dépenses de sous-traitance (qui sont traitées comme des consommations intermédiaires). Pour le cas de l'intérim, Gonzalez (2002) a montré que si on rajoute à la VA — au numérateur — calculée ici au niveau de la branche, les dépenses d'intérim, hors commissions des entreprises de travail temporaires²⁸, et si on ajoute à l'effectif salarié, celui des intérimaires, les hausses de productivité constatées, après ce retraitement, sont plus faibles²⁹. La sous-traitance perturbe la mesure de la productivité qui complique à son tour la mesure des effets de la sous-traitance sur le contenu en travail — et non le contenu en emploi — de la production (6).

La seconde critique considère que la substitution est une tautologie : sous-traiter c'est faire faire donc ne plus faire, ce qui implique une réduction du volume de travail correspondant, ou au moins de sa part dans la production. Cela ne va pas de soi pourtant : la logique du faire faire peut permettre de gagner en part de marché sur le

²⁸ Les dépenses d'intérim, considérées comme des dépenses de consommation intermédiaires, sont venues amputer la valeur ajoutée.

²⁹ Sur la période observée de 1996 à 2000, ce redressement réduit de 2 à 5 % l'évaluation de la productivité et modifie la perception des gains de productivité.

segment du cœur de métier sur lequel l'entreprise se recentre par ce procédé. Cela pourrait donc être un facteur de croissance du chiffre d'affaires et ainsi de l'emploi salarié pour une entreprise qui décide de conserver en interne une partie du surcroît d'activité.

Toute la difficulté pour étayer cette hypothèse réside dans la manière de faire la synthèse de deux mouvements simultanés et imbriqués. Le besoin de « contrôle » des variables susceptibles de jouer le rôle central, ici en particulier l'activité, est évident.

c) Une tentative pour aborder l'articulation entre emploi et sous-traitance

Pour parvenir à saisir le lien entre recours à la sous-traitance et réduction des effectifs, nous avons formé une sorte de typologie de l'articulation des trajectoires (11, 18)³⁰. Il s'agit en premier lieu d'évaluer le pourcentage d'entreprises qui ont diminué leurs effectifs salariés en même temps qu'elles augmentaient le recours à la sous-traitance, en se limitant aux entreprises qui sont en croissance, c'est-à-dire qui ont une tendance du chiffre d'affaires strictement positive³¹, pour ne pas comptabiliser des entreprises dont la survie est en jeu. Près d'un tiers des entreprises en croissance sur la période 1984-1995 augmentent leur recours à la sous-traitance tout en diminuant leurs effectifs. Sur la période 1996-2003, la proportion est plus faible mais on compte encore 18,5% des entreprises en croissance qui recourent davantage à la sous-traitance tout en réduisant leurs effectifs.

Nous avons alors évalué le lien entre les tendances de la sous-traitance et celles de l'emploi, à partir de l'estimation de la corrélation entre la tendance des dépenses de sous-traitance et la tendance des effectifs salariés, contrôlée par la tendance du chiffre d'affaires (11)³². La corrélation estimée est significative et négative alors qu'elle est positive et significative sans le contrôle de l'évolution du CA.

³⁰ Deux bases de données ont été construites afin de considérer des périodes relativement courtes et homogènes permettant de conserver les caractéristiques de l'échantillon d'étude : la base des entreprises pérennes sur la période 1984-1995 marquée par un accroissement important du taux de recours, du taux de sous-traitance et du taux de travail extériorisé ; la base des entreprises pérennes sur la période 1996-2003, marquée quant à elle par une stabilisation du taux de recours et une augmentation moins marquée du taux de sous-traitance

³¹ Cela concerne 76.9% des entreprises pérennes de 1984 à 1995 et 72.7% des entreprises pérennes de 1996 à 2003.

³² Ainsi que les variables de secteurs et de taille.

Ainsi, les entreprises qui accroissent leur recours à la sous-traitance sont celles dont les effectifs ont le moins augmenté (ou ont baissé), une fois que l'on tient compte de l'évolution de l'activité de l'entreprise³³. Il reste à expliciter les motifs qui sous-tendent cette possible logique de substitution pour évaluer le sens de ces liens entre emploi et sous-traitance (cf. C.).

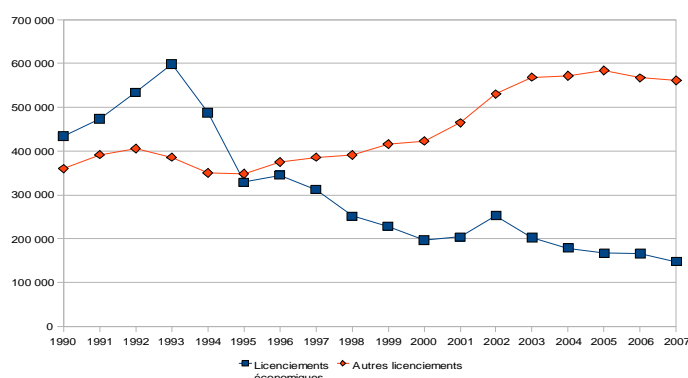
Inversement, l'autre thèse de substitution, celle entre les catégories du licenciement, repose sur le seul exposé des motivations présumées des employeurs sans qu'aucun travail empirique n'ait été mis en œuvre pour en éprouver la pertinence.

3. Substitution entre LMP et LME : une hypothèse non étayée

L'observation du renversement des évolutions du nombre des LMP et des LME sur quasiment les 15 dernières années précédant la crise a été interprétée comme la preuve de l'excès de contraintes enserrant les décisions de LME (OCDE, 2004). Telle est le cœur de l'hypothèse dite de comportements de substitution des licenciements que nous avons cherché à éprouver (3). Nous synthétisons les étapes de ce travail en présentant successivement la thèse (a), les arguments en présence au moment où nous travaillions (b), le test empirique mis en œuvre pour l'éprouver (c) et ses limites et prolongements (d).

a) La thèse de la substitution entre LMP et LME

La thèse de la substitution entre LMP et LME prend appui sur le graphique suivant :
Graphique 1 – Evolution du nombre de licenciements par type de 1990 à 2007



Source : DARES – ANPE, BMST

On peut, en effet, y constater que l'évolution en nombre des deux motifs de licenciement sur les 15 dernières années laisse apparaître un accroissement du

³³ Ce résultat est robuste à la prise en compte d'effets sectoriels (au niveau de la NAF 16 ou de la NAF 36) et de taille, et à la période étudiée.

recours aux LMP et un reflux assez considérable des LME. Cette double évolution a été interprétée comme une conséquence de la rigueur des règles protectrices du licenciement pour motif économique (ou de leur application par les juges), lesquelles amèneraient les employeurs à dissimuler sous des motifs personnels des licenciements qui seraient économiquement nécessaires.

Posée d'abord comme une hypothèse parmi d'autres explications possibles, cette interprétation a pris place au sein de la communauté des chercheurs ou observateurs qui s'intéressent à cet objet pour en déduire, selon leur représentation du droit du travail, la nécessité soit de mieux encadrer les LMP, soit d'assouplir les règles enserrant les LME.

b) Les arguments en présence

La première critique que l'on peut formuler à l'égard de cette hypothèse renvoie au constat lui-même. Elle tient aux difficultés d'effectuer un décompte exhaustif des licenciements et son suivi, éléments déjà discutés en A2. La seconde concerne l'optimalité du LMP comme choix de licenciement. L'argument selon lequel la préférence des employeurs pour le LMP serait la conséquence d'une insécurité juridique est mis en question par l'extrême faiblesse du recours aux prud'hommes pour les LME par rapport aux LMP. Pourquoi, en effet, les employeurs choisiraient-ils d'inscrire la rupture de la relation de travail dans le cadre où l'insécurité juridique serait la plus forte ? En effet, d'une part, ce sont les LMP qui induisent le plus de saisine des prud'hommes et d'autre part cette qualification juridique de LMP amplifie encore le risque puisque cette falsification peut amener le motif économique ainsi déguisé en motif personnel à être déclaré non réel et sérieux.

c) Un test sur les prédictions de cette hypothèse

Nous avons proposé de mettre à l'épreuve cette hypothèse en dérivant une implication d'un usage frauduleux des LMP sur les comportements d'embauche. Pour cela, on exploite les spécificités des règles juridiques relatives aux conditions de recrutement après un licenciement selon son motif. En effet, en droit, lorsqu'une entreprise souhaite licencier un salarié pour des raisons économiques, l'employeur peut alors procéder à une embauche mais uniquement en CDD et de manière limitée, soit pour remplacer un salarié absent, soit pour faire face à un surcroît temporaire d'activité. Dès lors, sauf exception, le poste que quitte le salarié ne devrait pas être à

nouveau pourvu. A l'inverse, lorsque l'entreprise se sépare d'un salarié pour motif personnel, son poste n'est pas supprimé. On devrait donc observer des embauches en vue de pourvoir les postes laissés vacants. Plus précisément, si, pour une part croissante, les LMP sont frauduleux parce qu'ils dissimulent des LME, on devrait observer un changement de dynamique des comportements d'embauche après un LMP. Ces établissements devraient se comporter comme ceux qui suppriment des postes pour raisons économiques et donc ne pas embaucher. L'hypothèse de substitution implique que les employeurs devraient de plus en plus fréquemment laisser vacants les postes des salariés qu'ils ont indûment licenciés pour motif personnel.

Le test est réalisé en observant les comportements d'embauche de janvier à juin des établissements ayant opéré au moins un LMP au mois de décembre de l'année précédente, selon une désagrégation par PCS des emplois. On observe alors que, sur la période considérée courant de 1993 à 2002, la courbe retraçant l'évolution de la proportion d'établissements qui n'embauchent pas à la suite d'un licenciement pour motif personnel est globalement décroissante remettant en cause l'hypothèse de substitution. En revanche, on observe, la dernière année, un accroissement de la part des établissements qui n'embauchent pas. Le même test a ensuite été mené avec une désagrégation plus fine (à 4 chiffres) pour deux PCS appartenant aux cadres et professions intellectuelles supérieures — les chargés d'études économiques et commerciales et les ingénieurs et cadres de l'informatique —, cette catégorie de salariés étant celle pour laquelle la frontière entre LME et LMP est supposée être la plus perméable. La dynamique de l'évolution de cette proportion est inchangée³⁴. On observe une tendance à la baisse au cours de la période 1993-2001 suivie d'une légère remontée de fin de période.

d) Limites et prolongements

Les logiques qui sous-tendent ces mouvements restent à expliquer. Nous avons formulé des pistes pour chacune.

Pour le LME, l'une des explications à creuser pourrait être la montée du recours aux CDD, à l'intérim et à la sous-traitance comme mode de mobilisation de la main-d'oeuvre (que pourrait d'ailleurs particulièrement bien traduire l'inflexion de 2001) :

³⁴ La part des établissements qui n'embauchent pas dans les six mois qui suivent un LMP est plus élevée lorsqu'on raisonne sur un niveau de PCS plus fin, elle passe de 70% à 50% entre 1993 et 2000 suivi d'une légère remontée à 52% pour l'informatique et à plus de 60% pour les chargés d'études.

lorsque la situation économique se dégrade, les établissements se contentent de ne pas renouveler le volant de CDD, d'intérim, et de mettre fin aux contrats commerciaux auprès de leurs preneurs d'ordres³⁵.

Concernant les LMP, c'est l'hypothèse que Pignani et Zouary (2003) avaient formulée au côté de celle de la substitution³⁶ qui a retenu notre attention : « ... on peut faire l'hypothèse qu'un lien existe entre le recours accru par les employeurs à ce type de licenciement et la diffusion de formes de management par objectifs, caractérisées par une gestion de l'emploi plus individualisée, une plus grande autonomie et responsabilisation des salariés dans l'exécution du travail, mais aussi des formes de contrôle plus systématiques et individualisées et des obligations de résultat plus contraignantes ».

Ce travail était prospectif et demande à être conforté statistiquement. Il a, de plus, fait apparaître deux éléments que nous n'avons pas encore pris le temps d'explorer et qui sont d'intérêt pour notre problématique :

- les niveaux des parts des établissements qui embauchent sont assez proches quels que soient les motifs du licenciement ;
- sur la même période, et calculée de la même manière que pour les LMP, la part des établissements qui embauchent dans les 6 mois suivant un LME a augmenté sur la période.

Cela pose la question de la manière dont ces dispositions juridiques sont mises en œuvre par les entreprises et, par là même, celle de leurs effets en termes de différenciation des deux modalités de licenciement qui fondait ce test. C'est ce qui a motivé le travail d'identification des facteurs de différenciation de ces deux modalités présenté dans la section suivante.

Pour pouvoir étayer pleinement les hypothèses formulées, il faut pouvoir isoler les logiques envisagées de l'ensemble de tous les autres mouvements susceptibles d'influer sur les taux de recours. La section suivante mobilise des techniques économétriques pour avancer sur l'analyse des déterminants.

³⁵ Pour la période plus récente, la faiblesse du nombre des LME devrait être mise en rapport avec le développement des voies de transformation des ruptures unilatérales en ruptures de commun accord (plans de départ volontaire, ruptures conventionnelles, ...) que nous souhaitons analyser par la suite avec Camille Signoretto et Nathalie Berta.

³⁶ « Dans une logique d'évitement des plans sociaux, compte tenu des incertitudes et des risques de judiciarisation qu'ils comportent, les licenciements pour motif personnel seraient l'un des moyens de réduire ou de recomposer la main-d'œuvre dans le cadre des restructurations. » (Pignoni et Zouari, 2003).

C. Logiques explicatives et facteurs de différenciation des usages : quelle emprise du droit du travail sur les pratiques ?

Comment les entreprises mobilisent, appliquent, évitent, contournent les règles qui enserrent leurs pratiques ? On aborde ici la question de l'influence du droit sur les comportements pour reprendre la manière dont nous avons défini la problématique.

Mes travaux déclinent cette question sur les trois objets -CDD, sous-traitance et ruptures du CDI- de la façon suivante :

- L'usage de la sous-traitance manifeste-t-il une logique d'évitement de certains effets de la relation d'emploi ?
- Le recours aux CDD se trouve-t-il circonscrit selon les cas spécifiés dans les dispositions de l'article L1242-1 du code du travail³⁷ ?
- Les spécificités des qualifications juridiques des deux motifs du licenciement se reflètent-elles dans les comportements de licenciement ?

La première question, traitée dans la première partie de cette section, se distingue des deux autres pour deux raisons. D'une part, les normes dont il est question ne sont pas toutes juridiques, elles renvoient aussi pour partie à d'autres spécifications des relations d'emploi. D'autre part, contrairement aux questions posées pour le CDD et le licenciement, l'interrogation ne porte pas sur la conformité d'une pratique au cadre juridique qui l'enserme, mais à des dispositifs qui sont *a priori* extérieurs à ces pratiques, c'est-à-dire qui relèvent de l'emploi et non de la sous-traitance (rémunération des salariés en emploi, seuil juridique définissant l'effectif salarié).

Les contributions relatives aux CDD et aux licenciements sont présentées dans une même section centrée sur l'appréciation des effets des dispositions qui encadrent ces pratiques sur les comportements de recours.

³⁷ Il s'agit de l'article L122-1 dans l'ancien code du travail qui énonce « *Le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-2, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1* » [à savoir remplacements d'un salarié ou d'un chef d'exploitation agricole ou d'un chef d'entreprise, accroissement temporaire de l'activité, travail saisonnier, activités ou secteurs où le CDD est d'usage constant,...].

1. L'analyse des déterminants du recours à la sous-traitance : la mise en évidence de comportements d'évitement de certains effets de la relation d'emploi (11)

Lorsqu'elles recourent à la sous-traitance, les entreprises échappent, pour le travail qu'elles mobilisent ainsi, à ce que l'organisation internationale du travail qualifie de « relation de travail normale », c'est-à-dire impliquant une relation hiérarchique de subordination protégée par le droit du travail (Bureau International du Travail, 2011)³⁸. Dans le contexte français, un rapport du Conseil économique et social a souligné les conséquences sociales des stratégies d'externalisation mises en œuvre par des donneurs d'ordres qui « *substituent à la gestion directe de règles individuelles et collectives du droit du travail la mise en œuvre de règles commerciales* » (Conseil économique et social, 2005, p. 5). Telle est l'hypothèse que nous avons cherché à tester dès les premières explorations empiriques des dynamiques de recours à la sous-traitance (cf. B.2).

Après avoir présenté l'article fondateur sur la question des déterminants du recours à la sous-traitance (a) nous présentons la manière dont nous avons cherché à saisir ce motif d'évitement de la relation d'emploi, à partir de l'économétrie des déterminants des différences de taux de sous-traitance (b), et les résultats obtenus (c).

a) Les trois motifs de recours à la sous-traitance selon Abraham et Taylor (1996)

Avec la montée de la problématique du *contingent work* dans les pays anglo-saxons, l'analyse économétrique des déterminants du recours à ces formes de mobilisation de la main-d'œuvre a fait l'objet d'une littérature conséquente dont l'essentiel a été réalisé sur données américaines. Celle-ci prend appui sur le travail pionnier d'Abraham et Taylor (1996)³⁹. Son caractère novateur tient sans doute au présupposé initial qui envisage des motifs de recours à la sous-traitance liés aux problématiques de mobilisation du travail et de gestion des ressources humaines.

En effet, dans cet article, les auteurs réalisent une estimation économétrique sur données d'établissements de trois motifs de recours à la sous-traitance.

- La première raison envisagée est celle d'une recherche d'économie sur les coûts de la main-d'œuvre pour une catégorie de faible qualification. L'hypothèse testée est celle d'un usage plus intense de la sous-traitance pour

³⁸ Ces questions ont également été discutées par la Commission européenne (Perulli, 2003) et par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (Pedersini, 2002).

³⁹ Cet article d'Abraham et Taylor est systématiquement cité dans les travaux traitant de la sous-traitance et/ou du *contingent work*.

les entreprises qui offrent les niveaux de rémunération les plus élevés de manière à réduire le nombre de ceux à qui elles les procurent⁴⁰.

- La deuxième raison est l'adaptation du volume de travail aux fluctuations de l'activité.
- Enfin, le recours à une contractualisation externe peut se justifier par la volonté de bénéficier des équipements ou des compétences spécialisés de leurs sous-traitants pour des activités trop coûteuses à maintenir dans l'entreprise⁴¹.

Les résultats économétriques d'Abraham et Taylor (1996)⁴² montrent que les trois logiques sont à l'œuvre, et que leur importance diffère en particulier selon le service externalisé. La logique de spécialisation est mise en évidence pour les secteurs impliquant les qualifications les plus élevées (ingénierie, informatique, maintenance et comptabilité). La logique d'adaptation aux fluctuations au sens strict ne semble le fait que du service de comptabilité alors même que les services de ménages et de maintenance des machines sont d'autant moins externalisés que l'établissement se trouve dans un secteur dont l'indicateur de cyclicité est élevé. Ceci est interprété comme le signe de l'existence de logiques de polyvalence au sein des établissements dans lesquels les salariés sont réalloués entre les différents services en fonction de l'activité. Enfin, la logique d'économie de coût de main-d'œuvre semble prédominante pour les services de ménage.

b) Le modèle économétrique de recours à la sous-traitance

Notre travail s'est inscrit dans le cadre de cette réflexion sur les motifs de recours à différentes formes de mobilisation du travail incluant, outre les contrats de travail, les contrats commerciaux. L'estimation du modèle de recours à la sous-traitance a été réalisée dans plusieurs contributions (18, 25) avant de parvenir à sa forme publiable (11). De la première tentative dans le rapport de recherche pour la Dares (25) à l'article soumis (11), l'estimation du modèle de recours à la sous-traitance a connu plusieurs variantes portant sur l'année retenue pour l'estimation, sur la période de

⁴⁰ Ici les arguments sont ceux du salaire d'efficience et ce motif est appréhendé à partir d'un indicateur du coût salarial moyen construit de telle sorte qu'il puisse permettre de réaliser un contrôle de la structure des qualifications.

⁴¹ Cette hypothèse est testée à partir de la corrélation des taux de sous-traitance à la taille de l'établissement et à la localisation.

⁴² Ils sont établis à partir d'un modèle *probit* ordonné où le taux de sous-traitance est discrétisé en 4 modalités. Le biais de sélection induit par la non-prise en compte des entreprises ne recourant pas à la sous-traitance ne fait pas l'objet de corrections.

suivi de l'échantillon des entreprises pérennes⁴³, sur la prise en compte des différences sectorielles, sur la construction même de certains indicateurs et enfin sur la manière de formuler les hypothèses testées.

En particulier, l'objectif central des premières contributions était d'éprouver l'intuition au cœur du travail exploratoire sur les données, dénommée *hypothèse de substitution de l'emploi externe à l'emploi interne* (18, 14, cf. B.2.). Pour ce faire, nous avons étudié si les différences de taux de sous-traitance en fin de période sont associées à des différences dans la dynamique de l'emploi salarié à partir d'un indicateur résumant la tendance de cette variable sur l'ensemble de la période considérée (17 ou 20 années selon les cas). C'est cette hypothèse qui est renouvelée dans l'article soumis (11) autour de la formulation *d'évitement des effets de la relation d'emploi*. Il s'agit alors de tester non plus directement la substitution mais ses possibles motifs.

Le travail économétrique porte ainsi sur les liens statistiques entre le recours à la sous-traitance, mesuré par le taux de sous-traitance, et des indicateurs rendant compte de la logique d'évitement des effets de la relation d'emploi tout en permettant de réaliser des contrôles relatifs aux ajustement aux fluctuations de l'activité et à la spécialisation. Deux périodes différentes sont étudiées : on explique, d'une part, le taux de sous-traitance en 2000 en fonction de variables portant sur la période 1997-2000 (qui correspond à une phase de croissance économique), et, d'autre part, le taux de sous-traitance en 2003 en fonction de variables portant sur la période 2000-2003 (qui correspond à une phase de ralentissement économique)⁴⁴.

Après avoir précisé la manière dont nous prenons en compte l'incertitude sur les conditions de production comme motif de recours à la sous-traitance, nous présentons les indicateurs construits pour donner un contenu empirique à notre hypothèse d'évitement des effets de la relation d'emploi.

⁴³ La première estimation (25) concerne le taux de sous-traitance en 2000 et porte sur l'échantillon des entreprises pérennes depuis 1984, la seconde (18) porte sur le taux de sous-traitance de 2003 et les entreprises de l'échantillon ont une pérennité de 20 ans. Les deux précédents taux de sous-traitance sont estimés dans la dernière version, mais la pérennité des entreprises dans chaque échantillon n'est que de 4 ans.

⁴⁴ Certaines entreprises n'adoptant pas la sous-traitance (12,9% en 2000 et 12,4% en 2003), on recourt à un modèle Tobit pour expliquer l'intensité du taux de sous-traitance, ce qui permet de tenir compte de l'existence de taux de sous-traitance nuls pour une partie des entreprises.

Les indicateurs caractérisant l'incertitude sur les conditions productives

En ce qui concerne l'instabilité de l'environnement économique des entreprises, trois indicateurs sont construits pour rendre compte des fluctuations des ventes, de la pression concurrentielle et de l'exposition internationale.

- L'incertitude sur les ventes

L'existence d'une sous-traitance liée aux fluctuations de l'activité qui répondrait à des besoins d'adaptation conjoncturelle⁴⁵ est saisie à partir d'un indicateur de fluctuations du chiffre d'affaires (CA). De manière classique⁴⁶, l'indicateur retenu est l'écart-type des résidus de la régression du CA (en log), sur une période donnée, sur une constante et une tendance⁴⁷. Cette mesure de l'incertitude a pour principale limite de ne pas être infra-annuelle. Les mesures mensuelles ou trimestrielles de fluctuations disponibles sont celles de l'emploi. Mais on ne peut les exploiter comme indicateur des fluctuations de la production puisqu'on étudie implicitement les réponses, y compris en termes d'emploi, de ces fluctuations.

- La pression concurrentielle

Elle est capturée par les caractéristiques de pouvoir de marché à partir de deux variables : la part de marché (part du CA de l'entreprise dans l'ensemble du CA du secteur) et le nombre d'entreprises du secteur, toutes deux établies au niveau sectoriel le plus fin (APE) et calculées sur l'ensemble des entreprises de l'enquête avant sélection des échantillons. L'indicateur sectoriel d'intensité de la concurrence croise ces deux dimensions en soustrayant la part de marché de l'entreprise à celle correspondant à une équi-répartition du marché entre les N entreprises du secteur ($1/N$).

- L'exposition à la concurrence étrangère

La mesure de la concurrence ne tenant pas compte de la pression des entreprises non résidentes, il est apparu nécessaire de la compléter par une *proxy* de l'ouverture

⁴⁵ C'est ainsi que l'on caractérise la sous-traitance de capacité.

⁴⁶ Davis et al. (2006), pour les entreprises américaines cotées ou non cotées, Comin et Mulani (2005), pour les seules entreprises cotées, et Thesmar et Toenig (2011), pour les entreprises françaises, utilisent un indicateur équivalent pour rendre compte de la volatilité de l'activité des entreprises.

⁴⁷ D'autres indicateurs de tendance et de fluctuation de l'activité ont été utilisés de manière concurrente pour l'estimation afin d'éprouver la robustesse des résultats : la moyenne des taux de croissance annuelle du CA, l'écart-type de ces taux de croissance annuelle et les écarts entre la tendance (respectivement les fluctuations) du CA et la médiane de cette même variable pour les entreprises du même secteur d'activité.

internationale définie comme la part de la production de l'entreprise à l'exportation et construite ensuite en trois modalités selon l'importance de ces exportations (nulle, moyenne, élevée). Elle est nettement insuffisante, mais aucune variable disponible dans l'enquête ne permet de l'enrichir.

Pour rendre compte d'une sous-traitance de spécialisation ou de ce que la littérature en économie industrielle qualifie de recentrage sur le cœur de métier, nous introduisons un indicateur de l'intensité capitaliste (immobilisations rapportées à la valeur ajoutée), qui doit diminuer quand la spécialisation conduit à externaliser une partie des activités.

Les indicateurs visant la caractérisation des comportements d'évitement

L'hypothèse d'évitement des effets de la relation d'emploi est déclinée selon trois dimensions distinctes de la relation d'emploi : la rémunération, la responsabilité de l'emploi et l'évitement de dispositions du droit du travail.

- La rémunération

Dans la lignée de l'hypothèse d'Abraham et Taylor formulée comme une volonté d'économie de coût de main-d'œuvre, d'autres contributions s'interrogent sur la possibilité que le recours à la sous-traitance soit motivé par la volonté des entreprises d'éluder des avantages accordés à la main-d'œuvre directement salariée ou encore des avantages en matière de santé et de retraites (e.g. Houseman et Polivka, 2000). Si cette logique est à l'œuvre, le recours à la sous-traitance devrait être d'autant plus important que les salaires versés par l'entreprise à sa main-d'œuvre directement salariée sont élevés, le recours à la sous-traitance lui permettant de ne faire bénéficier de salaires élevés qu'à une frange restreinte de sa main-d'œuvre⁴⁸. Ainsi, un lien statistique entre recours à la sous-traitance et niveau des rémunérations⁴⁹ conforterait l'hypothèse d'une segmentation entre *core* et *periphery* au sein même des firmes (Atkinson, 1984).

⁴⁸ Erickcek, Houseman et Kalleberg (2003) observent un lien de sens contraire. A travers des études de cas sur trois secteurs différents, ils font apparaître que le recours à la sous-traitance de service a été un moyen lors de la récession des années 1990 de modérer les salaires des travailleurs employés directement.

⁴⁹ L'évaluation du niveau des rémunérations est réalisée à partir d'un indicateur de coût du travail qui rapporte la somme des salaires et cotisations au nombre de salariés dans l'entreprise et dont on prend le logarithme de la moyenne sur chacune des périodes considérées (soit 1996-2000 soit 2000-2003). L'indicateur est complété par des variables de contrôle de la structure de qualification des salariés de sorte que le coefficient associé au coût du travail mesure l'effet d'un salaire élevé à structure des qualifications donnée.

- La responsabilité de l'emploi

Le recours à la sous-traitance apparaît également dans la littérature comme le moyen de contrôler une main-d'œuvre pour laquelle il n'y a pas d'engagement à long terme, mais aussi de responsabilité en droit (Fudge, 2006 ; Morin, 2001). En effet, la fixation des salaires, le droit du licenciement, l'accès à la formation professionnelle, les règles de sécurité accordées à la main-d'œuvre mobilisée en sous-traitance relèvent de la responsabilité de l'employeur juridique, c'est-à-dire du preneur d'ordres et non de l'entreprise responsable de la mise au travail.

Pour autant, les donneurs d'ordres, parce qu'ils contrôlent l'activité du sous-traitant, contrôlent aussi de manière indirecte mais formelle la main-d'œuvre du sous-traitant, en prescrivant l'activité du sous-traitant et donc en influençant la quantité d'emploi, en lui imposant des ratios de performance, des normes de qualité... et donc en influençant les processus de travail et la nature des emplois. Pour repérer la logique de la responsabilité de l'emploi, on utilise le recours à l'intérim qui est l'autre support juridique de mobilisation du travail *via* un contrat commercial⁵⁰.

L'intensité de l'usage de l'intérim, mesurée par le ratio moyen sur la période des dépenses d'intérim au chiffre d'affaires de l'entreprise⁵¹, est « contrôlée » par deux variables. D'une part, on introduit la *variabilité de l'usage de l'intérim* (l'écart-type des ratios de dépenses d'intérim sur le chiffre d'affaires sur la période) de sorte que l'usage moyen de l'intérim soit un indicateur d'une pratique « structurelle ». D'autre part, comme la complémentarité entre les usages de la sous-traitance et de l'intérim pourrait traduire non pas la volonté de contourner la relation d'emploi mais seulement sa durée indéterminée, une variable caractérisant *l'usage de contrats à durée limitée* est incluse⁵².

- L'évitement de dispositions du droit du travail

Enfin, la sous-traitance est également présentée dans la littérature comme un moyen de contourner certaines dispositions du droit du travail. Par exemple, Autor (2003)

⁵⁰ Plusieurs de nos travaux ont fait apparaître les liens de substituabilité et de complémentarité entre les différentes formes de mobilisation du travail qui opposent finalement celles relevant du contrat de travail (CDD/CDI) et celles relevant de contrats commerciaux (13, 22).

⁵¹ Nous ne disposons pas des effectifs intérimaires mais seulement des dépenses d'intérim, la mesure en terme de dépenses paraît de toute manière plus pertinente car elle permet une meilleure mise en en parallèle avec la sous-traitance qui est évaluée à partir des dépenses de sous-traitance rapportées au chiffres d'affaires.

⁵² La part des contrats de travail temporaires dans la base de données est appréciée par une variable décrivant l'ampleur des fluctuations de l'emploi salarié dans l'entreprise autour de sa tendance sur la période dans chaque entreprise. L'ampleur des fluctuations de l'emploi salarié est obtenue en prenant l'écart-type des écarts de l'emploi salarié à sa tendance estimée (c'est-à-dire l'écart-type des résidus de la régression de l'emploi en logarithme sur une constante et une tendance).

pour les Etats-Unis et Olsen et Kalleberg (2004) pour la Norvège, mettent en évidence les effets des règles relatives aux licenciements sur le recours à la sous-traitance. Pour la France, la législation sur la protection de l'emploi est peu contraignante du point de vue des règles enserrant les licenciements (Gaudu, 2005 ; Dalmasso et Kirat, 2009). En revanche, la sous-traitance peut apparaître comme une stratégie de contournement des dispositions du droit du travail qui ne s'appliquent qu'aux entreprises dont l'effectif salarié excède 50 salariés⁵³ : obligation de mettre en place un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi qu'un Comité d'entreprise (CE) qui se réunit au moins tous les deux mois, obligation de mise en place d'une participation aux résultats, obligation de recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi en cas de licenciements économiques concernant au moins 9 salariés sur une période de trente jours, possibilité de désigner un délégué syndical⁵⁴. Ces dispositions peuvent susciter des comportements de « contournement des seuils ». Si de telles stratégies sont à l'œuvre, alors le recours à la sous-traitance devrait s'intensifier au voisinage des seuils juridiques. C'est ce que nous avons constaté, pour les années 2000 (25) ou 2003 (5), à partir d'un simple test de significativité des différences de moyenne des taux de sous-traitance selon les classes d'effectif sans opérer d'autres contrôles que sectoriel⁵⁵ : les entreprises ayant un effectif compris entre 40 et 50 salariés, donc au voisinage du seuil juridique, avaient un taux de sous-traitance, en moyenne, supérieur à celui des entreprises de taille plus petite. Or, puisque le taux de sous-traitance moyen des entreprises ayant plus de 50 salariés diminue ensuite avec la taille⁵⁶ ceci n'est pas lié à une logique d'intensification de la sous-traitance selon la taille de l'entreprise.

Pour évaluer si les entreprises tentent, par le recours à la sous-traitance, de rester sous le seuil juridique de 50 salariés, nous construisons l'indicateur *d'évitement du*

⁵³ Il n'est question que du seuil des 50 salariés parce que les EAE ne comprennent que des entreprises de 20 salariés et plus. Mais, la différenciation en matière d'accès au droit du travail est encore plus forte pour ce qui concerne les entreprises de moins de 11 salariés. Seuls 5 % des salariés des établissements ou entreprises de moins de 20 salariés bénéficient d'une représentation syndicale, contre plus de 80 % pour les établissements de plus de 200 salariés.

⁵⁴ La sous-traitance est aussi un moyen, pour une entreprise, de transférer une partie de son activité à une autre entreprise dépendant d'une convention collective moins protectrice et moins avantageuse pour les salariés. Voir notamment les exemples donnés par Le Goff (2004).

⁵⁵ Le test a été mené pour l'année 2000 (25) et pour l'année 2003 (5) et séparément sur les trois secteurs industriels (biens de consommation, biens d'équipement et biens intermédiaires). Les effectifs étaient désagrégées en sept classes : [20-30], [30-40], [40-50], [50-70], [70-100], [100-200], [200-...].

⁵⁶ On notera que le taux de sous-traitance augmente à nouveau pour les grandes entreprises qui dépassent les 200 salariés.

seuil juridique comme une variable indicatrice qui vaut 1 quand les effectifs internes de l'entreprise restent entre 40 et 50 salariés sur toute la période, et 0 sinon⁵⁷.

L'étude de ces liens est effectuée en tenant compte des variables de contrôle requises pour pouvoir identifier l'effet spécifique des indicateurs d'intérêt. Au-delà de la taille, du secteur⁵⁸ et de l'âge de l'entreprise, nous tenons compte de la sous-traitance en cascade, particulièrement développée dans le secteur des biens intermédiaires à l'aide d'une indicatrice du fait d'être preneur d'ordres. Mais la variable de contrôle essentielle pour notre problématique est la santé de l'entreprise mesurée par la tendance du chiffre d'affaires sur les quatre années considérées.

c) Les résultats de l'estimation

Parmi les variables construites pour tester l'hypothèse de l'influence de l'environnement économique⁵⁹, les fluctuations du CA exercent l'influence la plus nette sur le recours à la sous-traitance⁶⁰. Le coefficient de l'indicateur de pression concurrentielle dans l'estimation du taux de sous-traitance de 2003 ou de 2000 n'est pas significatif tandis que les coefficients associés à la part du chiffre d'affaires exportée manifestent que les entreprises qui ne sont pas exposées à la concurrence étrangère ont un taux de recours plus faible que celles qui sont faiblement ou fortement exportatrices.

Quant à l'hypothèse d'évitement des effets de la relation d'emploi, elle paraît confortée. La sous-traitance va de pair à la fois avec une rémunération généreuse

⁵⁷ Entre 7% et 8% des entreprises (selon la période) conservent un effectif compris entre 40 et 50 salariés sur une période de 4 ans.

⁵⁸ Etant donnée la forte hétérogénéité des taux de sous-traitance déjà constatée précédemment, nous tenons compte de la présence d'hétéroscédasticité en supposant que celle-ci peut être reliée à la taille de l'entreprise en termes de chiffre d'affaires. Le modèle Tobit est estimé sous l'hypothèse que la variance du terme aléatoire dépend du chiffre d'affaires en quatre tranches : inférieur au premier quartile, entre le premier quartile et la médiane, entre la médiane et le troisième quartile, supérieur au dernier quartile.

⁵⁹ Les résultats sont robustes aux différents indicateurs : tendance et cycle du CA, écart sectoriel entre la tendance et le cycle médians de son secteur d'activité (en NAF 85), moyenne des taux de croissance du CA sur la période et écart type des taux de croissance du CA sur la période.

⁶⁰ Nous n'avions pas obtenu le même résultat lors des deux précédentes estimations. Deux explications peuvent être envisagées. D'une part, l'indicateur d'incertitude était calculé à partir des écarts à la tendance du CA estimée sur 17 à 20 années et non sur 4 années, ce qui réduisait considérablement l'échantillon. D'autre part, les disparités sectorielles étaient prises en compte en menant l'estimation sur chacun des 3 secteurs industriels séparément. Les fluctuations du CA n'influaient positivement le taux de sous-traitance que pour les entreprises du secteur des biens d'équipement.

pour les salariés de l'entreprise, un usage structurel de l'intérim (et non des ajustements ponctuels de l'intérim ni des ajustements de l'emploi en interne via les contrats à durée limitée) et s'intensifie à l'approche du seuil de 50 salariés, étayant l'hypothèse selon laquelle ce comportement peut être motivé par la volonté d'éluder certaines des dispositions du droit du travail français « déclenchées » par l'atteinte de ce seuil.

Le résultat obtenu sur le lien entre sous-traitance et seuil juridique semble indiquer que les entreprises disposent de marges de manœuvre qui leur permet d'opter pour le cadre socio-fiscal et juridique qu'elles souhaitent se voir appliquer. Dans le même temps, les règles mises en place par les législateurs tiennent compte de ces arbitrages. Ainsi, par exemple, la loi de modernisation de l'économie en 2008 a lissé les seuils associés à certains assujettissements⁶¹ (la participation formation, le versement transport, la réduction Fillon, la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les heures supplémentaires et l'exonération applicable aux contrats d'apprentissage⁶²). Ainsi voit-on les uns et les autres faire leurs calculs.

Mais ce qui est éludé ne se limite pas aux taux plus élevés s'appliquant sur divers prélèvements au-delà de ces seuils (Ceci -Renaud N., Chevalier P-C., 2010). La question de la représentation collective des salariés qui se trouve elle aussi en jeu est l'un des éléments qui différencie la relation d'emploi d'une relation commerciale d'achat d'une prestation.

L'autre dimension essentielle de cette différenciation est l'inscription dans la durée de la relation de travail. C'est ce que traduit le code du travail quand il énonce que *le CDI est la norme de la relation d'emploi*.

⁶¹ Ce lissage devait être expérimental jusqu'en 2010. Ce dispositif a été prorogé d'année en année, et même cette année encore en juillet.

⁶² L'inclusion ou non de ces travailleurs a fait l'objet de débats, en particulier lors de la discussion de la loi sur l'égalité des chances, en 2006.

2. Les dispositions juridiques du recours au CDD et aux modalités de licenciement : emprise et malléabilité du droit du travail

Qu'il s'agisse de l'article L1242-1 qui définit les circonstances autorisant le recours au CDD (a) ou des qualifications juridiques des deux catégories de licenciement (b), c'est la malléabilité⁶³ des règles de droit qu'on fait apparaître ici⁶⁴.

a) L'analyse des usages du CDD : la mise en évidence d'une malléabilité des dispositions légales qui circonscrivent son usage (23)

L'indicateur de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) construit par l'OCDE est une moyenne pondérée de trois indices dont l'un est relatif aux contrats temporaires⁶⁵. La codification de l'ensemble des restrictions à leur usage — en termes de circonstances autorisant le recours et de modalités de recours⁶⁶ — place la France parmi les pays où cette législation est la plus rigoureuse. Comme le taux de recours aux CDD figure également parmi les plus élevés, cela ouvre la question de l'intensité de la contrainte exercée par cette législation sur l'usage des CDD. Nous l'avions posée à l'occasion d'une interrogation plus vaste sur les déterminants du recours aux CDD.

A partir de la base de données construite par Damien Sauze (*cf.* A.1.), un faisceau d'indices contradictoires était apparu. Nous avons alors cherché à éprouver si le besoin d'ajustement de l'emploi aux fluctuations de l'environnement — qui était l'argument récurrent à la fois des rapports sur l'instabilité de l'emploi⁶⁷ et des tenants

⁶³ En référence à un juriste nommé Hart, Jeammaud et Serverin (1992) mobilisent le terme « *texture ouverte* » du droit qui me semble renvoyer en partie à la malléabilité des règles.

⁶⁴ On s'inspire ici de la perspective tracée, il y a 20 ans, par Antoine Jeammaud et Evelyne Serverin dans leur chronique intitulée *Evaluer le droit*. Cette référence peut sembler étrange dans la mesure où la recommandation finale de cette chronique est celle d'un retour aux textes, ce que je serais bien incapable de faire de par ma formation. C'est la discussion des écueils possibles de l'évaluation du droit qui est une ressource pour mon travail.

⁶⁵ Le poids de l'indice de la restriction de l'usage des contrats temporaires est de 5/12^{ème}. Les autres indices entendent caractériser la législation sur les licenciements individuels (pour un poids équivalent) et celle sur les licenciements collectifs (pour 2/12^{ème}).

⁶⁶ Possibilités de renouvellement, indemnité de fin de contrats, délais de carence,...

⁶⁷ Les rapports sur la mobilité, l'insécurité ou tout autre aspect des mutations du travail expliquent l'usage plus intense des CDD et des ruptures du contrat de travail par les contraintes imposées par un environnement économique devenu plus instable sous l'effet de la mondialisation, des changements technologiques et organisationnels et des préférences des consommateurs (cycle du produit plus court et plus incertain). On peut en donner un exemple dans l'un des rapports les plus consensuels : « *Les entreprises ont besoin de flexibilité, parce que l'évolution économique les y contraint. De manière schématique,*

d'un faible encadrement du recours aux CDD lors des débats précédant le vote des lois encadrant son usage⁶⁸ — était bien un déterminant central de son usage. Je retrace ici les étapes de ce travail et les résultats qui en découlent.

Un recours plus intense du CDD dans les secteurs « l'autorisant »

Le premier élément versé au crédit d'une emprise de cette législation est le constat d'un usage différencié du CDD selon l'alinéa 4 de l'article L1242-1⁶⁹. Plus précisément, la moyenne de la part des CDD dans l'emploi est, dans ces secteurs⁷⁰, quasiment deux fois supérieure à celle calculée sur l'ensemble des autres secteurs. Cet écart, statistiquement significatif, provient, pour l'essentiel, de la part des entreprises ayant un recours supérieur à 10 %, qui est deux fois plus élevée dans les secteurs où le CDD est d'usage que dans les autres secteurs. L'évolution du recours aux CDD n'est cependant pas imputable, dans son entier, à celle des recours dans ces secteurs, puisqu'on observe le même profil d'évolution à la hausse du recours aux CDD dans les deux types de secteur.

Une dynamique des comportements de recours débouchant sur des conclusions ambiguës

Le travail s'est alors focalisé sur la « conformité » des caractéristiques de l'utilisation des CDD au cœur de l'article L122-1 selon lequel le CDD *quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise*. Cette fois, le bilan de l'analyse de ces caractéristiques est contrasté. D'un côté, la dépendance conjoncturelle de l'intensité de recours, les comportements fréquents de cessation de recours, le niveau élevé de renouvellement des entreprises de chaque quartile — même au sein de la base des entreprises pérennes — donnent du crédit à la thèse d'un usage transitoire. De l'autre, l'atténuation de cette dépendance en fin de période, le fait que près du tiers des entreprises y recourent tous les ans, la part de plus en plus importante des entreprises qui mobilisent plus de 10 % de leurs salariés par ce type de contrat, et

elles ont à résoudre deux problèmes relativement disjoints. D'un côté, trouver des modes de gestion de la main-d'œuvre leur permettant de faire face aux fluctuations de la demande, d'un autre, adapter les modes de production, les équipements mais aussi les compétences de leur main-d'œuvre aux changements dans la nature des produits ou des techniques. » (CERC, 2005, p. 7)

⁶⁸ Si l'on s'en tient aux lois qui définissent les circonstances autorisant l'usage, quatre revirements législatifs eurent lieu depuis la loi de 1979 (1982, 1986, 1989, 1990).

⁶⁹ Il autorise l'usage des CDD pour les secteurs « définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois »

⁷⁰ Ces secteurs sont repérés par leur code APE dans la Naf 1993.

l'existence de trajectoires individuelles stables de recours aux CDD à des niveaux parfois élevés viennent alimenter la thèse d'un usage plus structurel des CDD⁷¹.

Un test économétrique de l'hypothèse du besoin d'ajustement de l'emploi aux variations de l'activité productive des entreprises

Considérant alors que *l'accroissement temporaire d'activité* (cf. l'alinéa 2 de l'article L1242-1) renvoie, pour partie au moins, aux variations de l'activité productive, nous avons étudié si les entreprises qui présentent les recours aux CDD les plus intenses étaient celles qui faisaient face à une variabilité plus forte de leur activité productive, à partir de l'estimation du lien entre intensité du recours aux CDD et fluctuations de la demande⁷².

Le document (23) se présente néanmoins plutôt comme une première tentative heuristique d'élaboration d'un modèle d'interprétation du recours aux CDD. L'estimation non biaisée qui corrige le problème d'endogénéité associé à la mesure de la générosité des pratiques salariales⁷³ a été réalisée par Damien Sauze (2006). Elle fait apparaître que l'influence de la variabilité de l'activité productive ne s'observe que pour le secteur du commerce⁷⁴ alors que le signe et la significativité des coefficients associés au coût salarial moyen et à la part des ouvriers et employés dans l'emploi sont robustes aux différentes spécifications retenues pour la régression et sont identiques pour tous les secteurs⁷⁵. C'est pourquoi, nous avons conclu à un usage des CDD plutôt lié aux autres caractéristiques de gestion de la main-d'œuvre qu'aux variations de l'activité.

Finalement, certaines caractéristiques des entreprises qui recourent le plus aux CDD ne se rattachent à aucune des circonstances indiquées dans l'article L1242-1. Y aurait-

⁷¹ La part des entreprises qui ont un taux de recours supérieur à 10 % pendant cinq années de suite est de 7 %. Si on étend la durée à l'ensemble des 16 années d'observation, cette part tombe à 0,4%.

⁷² Pour saisir les fluctuations de la demande, l'indicateur retenu est ce qu'on appelle ici le cycle du chiffre d'affaires (CA) qui rend compte des fluctuations des ventes des entreprises sur l'ensemble de la période. Il est mesuré par l'écart-type des écarts à la tendance du CA pour les seize années étudiées.

⁷³ Il est établi que les salariés en CDD sont, toutes choses égales par ailleurs, moins bien payés que leurs équivalents en CDI (e.g. Stancanelli et Martin, 2002). De ce fait, le taux de recours aux CDD est un déterminant du coût salarial moyen, ce qui doit être pris en compte et corrigé pour l'estimation du taux de recours aux CDD.

⁷⁴ Dans sa thèse, Damien Sauze propose deux spécifications du lien entre l'intensité du recours aux CDD et les variations du CA. Dans la première, les variables sont construites sur les seize années d'observation, dans la seconde, seules les cinq dernières années sont considérées. Dans les deux cas, le lien n'est significatif et positif que dans le secteur du commerce.

⁷⁵ Les coefficients des autres variables comme le taux de conversion des CDD en CDI, le taux d'intérim, ou les variables de positions et pressions concurrentielles que sont la part de marché et le *turnover* des leaders sont toujours de même signe mais leur significativité varie selon les secteurs.

il donc là une indication de l'existence d'un écart entre les circonstances dans lesquelles l'usage des CDD est autorisé et celles où il est observé, et ainsi d'une *ineffectivité* de cette législation ?

Pour apprécier la conformité ou non des pratiques des entreprises à cette législation, il faudrait pouvoir se mettre d'accord sur le résultat qui en était attendu. Cela a fait débat entre les juristes : les uns considéraient qu'elle visait à « *couper les ailes à la jurisprudence* » qui se construisait depuis la fin des années 60 autour de la requalification des CDD en CDI (e.g Lyon Caen, 1980, p. 271), les autres lui prêtaient l'ambition de mieux restreindre l'usage du CDD par un cadre juridique. Sans doute peut-on tout de même poser, qu'au moins à partir de 1982, la législation avait vocation à circonvenir l'extension du recours aux CDD (sans pénaliser l'emploi), ce qui ne s'est pas produit.

Les dispositions de l'article L1242-1 semblent peu contraignantes puisqu'elles ne spécifient ni la nature des tâches, ni la durée fondant le caractère « temporaire » du surcroît d'activité, ni même le périmètre des tâches relevant des CDD d'usage au sein du secteur où cette dérogation au cadre légal du CDD s'applique. La législation sur les CDD est si malléable que les entreprises pour lesquelles le recours aux CDD est un instrument structurel de leur organisation productive ne sont que rarement dans une configuration qui viole la loi.

Mais l'objectif de cette loi n'est pas intégralement donné. L'hypothèse que nous projetons d'analyser avec Damien Sauze par la suite prend appui sur l'article de Françoise Dauty et Marie-Laure Morin (1992) qui envisagent un renversement du processus de construction de la relation d'emploi tel que François Gaudu l'avait détaillé dans sa thèse en 1986. Dans cette perspective, la législation opérait initialement, pour partie⁷⁶, une séparation entre CDD et CDI avec une « *spécialisation* » du CDD destiné à la réalisation d'une tâche ou d'une prestation définie⁷⁷. Par contraste avec ce qui s'est joué dans la construction de *l'emploi*, le développement du recours au CDD traduit alors peut-être non pas tant l'ineffectivité de la législation censée circonvenir son usage que le retour de balancier où le travail est appréhendé à nouveau comme une marchandise.

⁷⁶ En dehors de la question des CDD liés aux politiques de l'emploi et au remplacement des salariés absents.

⁷⁷ « *De ce que le contrat peut se poursuivre, il découle en effet que l'employé ne sait pas nécessairement au moment de l'embauche quel travail il va fournir* » (Gaudu, 1986, p. 28).

Pour autant, le CDD n'a pas connu l'essor qu'on aurait pu concevoir eu égard aux possibilités laissées ouvertes par les termes de l'article, mais aussi à ce que les débats sur la protection de l'emploi laissent sous-entendre de leurs avantages pour les employeurs.

C'est alors *la règle de droit comme modèle pour l'action* (Jeammaud, 2005b) qui pourrait se trouver illustrée. Le contraste entre le niveau des taux de recours aux CDD en France et en Espagne⁷⁸, par exemple, tient peut-être, au moins pour partie, au fait que, à ma connaissance, en Espagne, aucun article de code du travail ne stipule que le CDD « *quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* » (article Article L1242-1 du code du travail français) ou n'énonce que « *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* (Article L1221-2).

b) Les facteurs de différenciation du licenciement : perméabilité du LMP à la rentabilité économique ? (17)

Pour tenter de saisir la manière dont les règles juridiques sont mobilisées par les entreprises, nous avons cherché à évaluer si la séparation qu'opère le droit du travail entre les deux motifs de licenciement (personnel et économique) influe sur les décisions en matière de rupture du CD. Se traduit-elle par des spécificités que l'on peut repérer à travers les facteurs explicatifs de l'usage de chacune de ces modalités par les employeurs⁷⁹ ?

Pour cela, nous partons d'un même modèle d'explication de la probabilité de mettre en œuvre un licenciement pour les deux motifs au sens où l'on considère *a priori* les mêmes variables explicatives pour les deux modalités de licenciement.

Nous synthétisons ici les hypothèses formulées et les résultats obtenus.

⁷⁸ Juste avant la crise, la part des CDD dans l'emploi y a dépassé les 30%.

⁷⁹ Margolis (2002) a fait apparaître une séparation entre les licenciements économiques collectifs et les autres séparations en matière de retour à l'emploi lorsque ces licenciements sont prononcés dans le cadre d'une fermeture de l'établissement.

Les hypothèses sur les facteurs d'influence déterminant la mise en œuvre d'un licenciement selon sa qualification

Les règles relatives aux deux catégories du licenciement opposent ce qui est inhérent à la personne du salarié (pour le LMP) à ce qui est lié à la situation économique de l'entreprise (pour le LME). La perspective retenue ici, celle de l'entreprise et non du salarié, sous-tend alors l'hypothèse d'une sorte de propension au recours au licenciement (la variable latente), qui serait plus reliée à la situation économique dans le cas du LME, et davantage à des caractéristiques de la gestion des ressources humaines pour le LMP.

On envisage alors deux blocs d'indicateurs : ceux relatifs aux performances économiques et ceux caractérisant les modes de gestion de la main-d'œuvre. Les hypothèses formulées ne supposent pas, néanmoins, qu'il y aurait deux modèles disjoints. Nous considérons plusieurs intrications des dimensions économiques et de gestion de la main-d'œuvre.

Les liens aux variables économiques :

L'article L. 1233-3 énonce : « constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ». On cherche donc à relier l'usage du LME à des indicateurs caractérisant les performances de l'entreprise. Le premier indicateur utilisé rapporte le résultat courant avant impôt (RCAI) au chiffre d'affaires (CA)⁸⁰. Les autres indicateurs utilisés sont construits en taux de croissance pour saisir l'évolution de la situation des entreprises, dans une représentation du licenciement économique déclenché par une dégradation de ces grandeurs⁸¹. Ils ont été choisis selon leur pertinence et leur utilisation dans la littérature économique (cf. Sentis, 1998 ; et Reynaud, 2012), et selon la disponibilité des informations contenues dans notre base de données. Outre le taux de croissance

⁸⁰ Le RCAI est un indicateur de résultat qui tient compte à la fois du résultat d'exploitation de l'entreprise et du résultat financier, et qui est dégagé des autres éléments (provisions et amortissements, transferts de charges, etc.) pouvant déformer le résultat réel de l'entreprise. Il est rapporté au CA pour qu'il ne reflète pas avant tout un effet taille.

⁸¹ Pour ne pas contraindre ces variables à avoir une influence linéaire, elles sont discrétisées soit en deux modalités négatif ou positif (pour le taux de croissance du taux de rentabilité économique), soit en trois modalités selon qu'il était négatif, positif mais de moyenne ampleur (inférieure au troisième quartile de l'ensemble de la distribution) et positif mais fort (supérieur à cette même valeur du Q3).

du CA et du ratio RCAI/CA, une mesure de l'évolution de la rentabilité est donnée par le taux de croissance du ratio qui rapporte l'excédent brut d'exploitation de l'entreprise aux immobilisations⁸².

Du point de vue du LMP, l'hypothèse formulée est celle de liens atténués plutôt qu'inexistants avec ces indicateurs. En effet, la mise en œuvre des dispositifs de management par objectif (Pignoni et Zouary, 2003) et la montée de l'ensemble des pratiques innovantes (Askenazy et *al.*, 2002) rendent plus poreuse la frontière entre les performances des entreprises et celles des salariés. Deux interprétations peuvent être alors envisagées quant au lien (négatif) entre LMP et rentabilité de l'entreprise. Pour la première, les performances des salariés sont corrélées à celles de l'entreprise tandis que pour la seconde, le management par objectif sert à étayer le motif qui sert à définir la cause réelle et sérieuse du LMP. La jonction entre LMP et rentabilité s'opèrerait pour partie autour du motif de l'insuffisance de résultat qui est « *à la frontière du motif économique* » (Kerbourc'h, 2001, p. 10)⁸³. Dans tous les cas, c'est l'hypothèse du LMP comme « *symptôme de[s] nouvelles contraintes* » liées à la normalisation de la qualité et des résultats à atteindre qui est ici éprouvée (Kerbourc'h, 2001).

Les liens aux variables de gestion de la main-d'œuvre.

En postulant que la propension à mettre en œuvre des LMP s'articule aux décisions relatives à la gestion de la main-d'œuvre, on semble sortir du cadre juridique qui le rattache à une « cause réelle et sérieuse » du fait du salarié. Ainsi, le lien entre LMP et gestion de la main-d'œuvre, qui serait le propre du LMP, ne va pas non plus de soi. En effet, dans le champ disciplinaire de la gestion ou de la sociologie, des études de terrain ont montré comment les LMP pouvaient, dans certaines grandes entreprises, relever de stratégies de mise en tension des cadres que ce soit dans une visée de sélection, de mise en concurrence, d'affaiblissement de liens sociaux ou de collectifs jugés nuisibles (Palpacouer et *al.*, 2006) ou encore de coercition (Pichon, 2008).

Or, ces stratégies ne sont pas juridiquement prohibées ; elles peuvent seulement être rendues plus coûteuses. En effet, il est toujours possible de licencier pour un employeur : la rupture unilatérale est un droit pour quelque contrat que ce soit. Le licenciement « nul », au sens juridique du terme, implique en droit la réintégration

⁸² C'est une variable financière qui permet de connaître l'ampleur des profits par rapport aux capitaux initiaux engagés (Reynaud, 2012).

⁸³ En Italie, l'insuffisance de résultat se rattache au motif économique (Dalmasso, 2009, p. 69 et suivantes pour une comparaison).

du salarié mais celle-ci est laissée à la discrétion des acteurs⁸⁴. Que le licenciement soit nul ou seulement abusif, le salarié bénéficiera de dommages et intérêts en plus de ses indemnités, s'il a saisi les prud'hommes, mais le licenciement prononcé sera effectif. On pourrait se donner une borne inférieure du nombre des licenciements sans cause réelle et sérieuse à partir du nombre des saisines aux prud'hommes qui se sont soldées par le versement des dommages et intérêts pour le salarié. Si on prend les derniers chiffres disponibles portant sur les affaires prud'homales de 2007 (De Maillard Taillefer et Timbart, 2009), un peu moins de 100 000 salariés ayant contesté leur licenciement devant les prud'hommes ont obtenu gains de cause⁸⁵.

Les indicateurs de la gestion des ressources humaines que nous avons retenus caractérisent d'une part la rotation de la main-d'œuvre (nombre des démissions rapporté à l'effectif, taux d'entrée et sortie en CDD) et d'autre part les pratiques salariales (masse salariale rapportée à l'effectif contrôlée par des *proxies* de la structure des qualifications approchées par les mouvements de main-d'œuvre par qualification).

Du point de vue du lien entre LMP et rotation de la main d'œuvre, à nouveau deux types de liens peuvent être envisagés.

D'un côté, on peut postuler que les LMP seront moins fréquents lorsque les démissions et/ou les CDD sont plus nombreux, si on considère le LMP comme une modalité de rotation de la main-d'œuvre. En effet, sa mise en œuvre s'articule alors aux autres voies par lesquelles les flux d'entrées et de sorties sont contrôlés. Ainsi, des départs volontaires plus nombreux (comme les démissions) pourraient réduire le besoin de mettre en œuvre des LMP. Le même argument peut être invoqué pour ce qui est de l'usage des CDD, une entreprise ayant un volant de main-d'œuvre temporaire important pourrait avoir un moindre usage du LMP pour obtenir le niveau de rotation de la main-d'œuvre recherché. Cette logique de compensation

⁸⁴ Article L1226-15 : « *Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, prévues à l'article L. 1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12. En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14* ». (Nous soulignons).

⁸⁵ Plus précisément, la publication ministérielle établit à 63.1% la part des salariés ayant eu gain de cause sur l'ensemble des demandes prud'homales. Le chiffre proposé correspond à l'application de ce taux au nombre des salariés ayant contesté leur licenciement, lesquels forment 80% des 192 000 affaires traitées (le résultat exact de cette opération donne 96 768).

entre les modalités de rupture peut s'exercer dans une entreprise qui connaît des LME, de sorte qu'on peut attendre aussi une corrélation négative entre le LME et les autres modalités par lesquelles l'employeur ajuste son volume d'emploi.

D'un autre côté, un usage fréquent du LMP peut être le signe d'un moindre désir de retenir les salariés. Il irait alors de paire avec un taux de recours aux CDD important, et/ou de plus fréquentes démissions. C'est alors une logique de segmentation entre entreprises qui se manifesterait.

Le niveau des rétributions peut aussi exercer divers canaux d'influence.

D'un côté, il peut être considéré comme *proxy* du coût du travail par tête. Il est alors susceptible d'influer (positivement) sur la décision de LME, si le niveau élevé des rémunérations est considéré comme une cause de la perte de rentabilité. D'un autre côté, on peut appréhender le niveau des rémunérations comme un indicateur de la générosité de l'employeur en matière de rétribution. Elle serait alors plus corrélée au LMP. Mais ce lien pourrait être aussi bien négatif (l'entreprise pratique une politique de rémunération généreuse quand elle veut retenir ses salariés) ou positif (le LMP est alors une stratégie de réduction des coûts).

Les résultats

Le travail exploratoire sur les données ayant montré de probables interdépendances entre les recours au LMP et au LME, les probabilités de mise en œuvre des deux types de licenciement sont estimées à partir d'un modèle probit bivarié⁸⁶.

Les échantillons utilisés sont issus de l'appariement des EAE et des DMMO/EMMO avec toutes les conséquences qui en découlent du point de vue de la représentativité de l'échantillon et du passage du niveau établissement (DMMO/EMMO) à celui de l'entreprise (EAE). Les régressions sont menées toutes les années de 2000 à 2009.

Le premier résultat est celui de l'interdépendance entre les mises en œuvre de LMP et de LME que traduit la significativité du coefficient de corrélation entre les résidus des deux équations pour toutes les années, sauf 2003-2004.

Pour le reste, la significativité des coefficients dépend des années. S'il est vrai que dans la plupart des cas le lien entre les variables économiques et la probabilité d'utiliser le motif personnel du licenciement n'est pas significatif, cela est moins juste si l'on s'intéresse au taux de croissance du CA, notamment lorsqu'il est négatif.

⁸⁶ Le lien qui existe entre les deux types de comportement de licenciements est ainsi pris en compte en considérant que les perturbations sont corrélées.

Le lien du LMP aux variables de gestion de la main-d'œuvre est complexe. La probabilité de mettre en œuvre un LMP est d'autant plus forte que le taux de démission est élevé, ce qui pourrait traduire un désintérêt pour la durée des relations d'emploi. Mais le coefficient négatif associé au niveau moyen des rémunérations livre un message inverse⁸⁷. Cette variable de masse salariale par tête est clairement un facteur de différenciation des catégories du licenciement puisque le coefficient qui lui est associé pour le LME est de signe opposé, ce que l'on proposait d'interpréter comme une possible stratégie de coupes des dépenses salariales.

Ainsi, l'estimation économétrique des probabilités de recours aux deux types de licenciement ne débouche pas sur deux modèles typés. Cependant, on voit bien s'opérer une séparation : presque toutes les variables économiques exercent chaque année une influence significative et dans le sens attendu sur le recours au LME, tandis que cette influence est modulée selon les années pour le taux de recours au LMP. De manière générale, le recours au LMP semble changer de visage chaque année avec néanmoins une plus grande prévalence de l'incidence des variables de gestion des ressources humaines. Il reste à exploiter la dimension temporelle de la base de données, cette dimension n'ayant été utilisée ici que pour éprouver la robustesse des liens statistiques mis en évidence.

Le droit ne prescrit pas des comportements mais seulement des cadres enserrant les décisions. Ce sont les usages qui révèlent la manière dont les acteurs se saisissent des règles et le sens qu'ils leur donnent.

D'un côté, l'analyse de la sous-traitance, bien avancée, met au jour une possible logique d'évitement de certaines dispositions du droit du travail. De l'autre, le travail sur les CDD et celui sur les licenciements, en cours de finalisation, apportent des indices nuancés quant à l'emprise du droit du travail relatif à l'usage des CDD et à la rupture du contrat de travail par le prisme de l'analyse des facteurs explicatifs du recours aux CDD et aux deux modalités de licenciement. Comment ces comportements contribuent-ils en retour à façonner la portée du droit du travail et, plus précisément, les conditions de travail ?

⁸⁷ Le coefficient n'est pas significatif pour les années du début de période jusqu'en 2004.

D. Implications sur la portée du droit : quelles conséquences pour les rapports de force employeur/salarié ?

Cette section est dédiée à celles de nos contributions qui s'attachent à étudier les effets des pratiques de recours à la sous-traitance, aux CDD, aux différentes modalités de ruptures du CDI sur la situation des salariés en termes d'accès au droit du travail. Elle est plus « normative ».

Nous abordons le droit du travail ici de deux manières suivant le fil d'une définition d'Antoine Jeammaud (2005a, p. 16).

« Le droit du travail constitue un ensemble de normes (...) qui tendent globalement à protéger le travailleur salarié en tant que partie faible au rapport avec son employeur. Au demeurant, cette protection n'est pas seulement tutelle que la puissance publique accorderait à ce salarié en imposant à cet employeur, partie dominante, obligations et interdictions. Elle repose aussi sur l'attribution au travailleur de droits subjectifs qui lui assurent une certaine autonomie d'action pour la défense de ses intérêts ».

On étudie ainsi la façon dont ces pratiques d'une part compliquent la portée de ces « normes » avec la montée du recours à la sous-traitance (1) et d'autre part modifient les possibilités de les faire respecter si le rôle des prud'hommes se trouve affaibli (2).

1. Le recours à la sous-traitance et la portée du droit du travail (1, 5, 6)

Si le recours à la sous-traitance permet aux donneurs d'ordres de disposer d'une main-d'œuvre sans avoir à intégrer les règles relatives à la gestion de son emploi, il n'en reste pas moins que la main-d'œuvre qui travaille indirectement pour ces entreprises a un statut de salarié auprès d'autres entreprises, les preneurs d'ordres. Pour autant, ce mouvement n'est pas neutre pour la protection des salariés.

Il s'agit ici de reprendre les éléments à l'appui de cette affirmation (a) et d'expliquer comment nous les rattachons aux rapports de force qui se jouent le long de la chaîne de dépendance induite par ces relations commerciales (b).

a) Un « pouvoir des salariés » amoindri par le recours à la sous-traitance

Le constat qui synthétise les travaux relatifs aux conséquences de la montée du recours à la sous-traitance est celui d'un mouvement d'affaiblissement du pouvoir des salariés.

Deux éléments servent à le dresser. Le premier concerne les conséquences de la réduction de la taille des entreprises dont la montée de la sous-traitance est porteuse. Le second est lié à l'éclatement des collectifs de travail.

Sous-traitance et réduction de la taille des effectifs

L'accroissement de la sous-traitance durant ces 20 dernières années est un processus qui contribue à la réduction de la taille des entreprises, alors même que la structure productive de l'économie française est dominée par les petites entreprises⁸⁸, et cela pour deux raisons.

D'une part, indépendamment de la manière dont les règles encadrant les relations d'emplois « motivent » ou non ces comportements (cf. C.1), les donneurs d'ordres qui font réaliser une partie de leur activité par d'autres entreprises extériorisent une partie de la main-d'œuvre, ce qui est un possible facteur de diminution de leur taille. D'autre part, ce développement est source de création d'entreprises preneurs d'ordres. Or, la répartition par taille d'effectif des entreprises preneurs d'ordres exclusifs est statistiquement différente de celles qui ne sont pas preneurs d'ordres (5)⁸⁹. Les petites entreprises (de 20 à 49 salariés) sont sur-représentées parmi les preneurs d'ordres tandis que les plus grosses (plus de 250 salariés) le sont parmi les non preneurs d'ordres. De même, la part des entreprises preneurs d'ordres est plus importante parmi les plus petites entreprises⁹⁰.

Par effet de réduction de la taille, les salariés des entreprises disposent de protections amoindries dans le cadre du droit du travail, notamment en matière de droits à la représentation⁹¹ (cf C.1.). Or, cet affaiblissement des protections des salariés ne doit

⁸⁸ En 2010, 84.9% d'entreprises (19.2% de l'emploi salarié) ont moins de 10 salariés, 7.8% ont de 10 à 19 salariés (8.6% de l'emploi), 4.7% ont de 20 à 49 salariés (12.1% de l'emploi) et seulement 2.6% ont plus de 50 salariés (60% de l'emploi) (Masu Nasr et *alii*, 2012).

⁸⁹ Dans l'échantillon utilisé ici, près des deux tiers des entreprises de l'industrie ne sont pas preneurs d'ordres. Pour les entreprises preneur d'ordres, ces contrats forment l'essentiel de leur chiffre d'affaires, en moyenne 75%. Plus précisément, 60% des entreprises preneurs d'ordres le sont exclusivement, c'est-à-dire que la sous-traitance reçue représente plus de 97% de leur chiffre d'affaires.

⁹⁰ Cette répartition pourrait n'être que le produit de la sur-représentation du secteur des biens intermédiaires chez les preneurs d'ordres, secteur où les petites entreprises sont les plus nombreuses. Or, les résultats d'un test économétrique à partir de l'estimation d'un modèle *Logit*, montrent que, à structure sectorielle donnée, il est plus probable pour les entreprises de petite taille d'être preneur d'ordres.

⁹¹ Nous en avons donné un autre indice en mobilisant les éléments de l'enquête réponse relatives à la qualité de l'information diffusée aux salariés, du moins de l'avis des représentants employeurs et aux négociations (13). Il apparaît qu'être preneur d'ordres réduit la probabilité de négociation des objectifs fixés au sein de l'établissement ainsi que la qualité de l'information obtenue du point de vue des représentants, même si au total, cela n'a pas d'influence sur la probabilité d'avoir mené de nombreuses négociations telle que cette information est renseignée au niveau établissement. De plus, lorsque des négociations ont eu lieu, les représentants de la direction estiment relativement souvent

rien à l'abrogation de normes légales antérieures, il est le produit de mutations économiques que le droit ne vient pas accompagner⁹² (Collin et *al.*, 1980).

Cet affaiblissement résulte aussi des reconfigurations par branches induites par la sous-traitance et les transferts d'emplois qu'elle induit : les preneur d'ordres appartiennent plus fréquemment à des secteurs où les conventions collectives sont moins protectrices (cf. l'automobile et la sidérurgie par rapport au textile ou aux biens intermédiaires)⁹³. En outre, les salariés extériorisés ne bénéficient pas, par définition, des accords d'entreprises propres à la firme donneuse d'ordre.

Finalement, pour reprendre les termes de Alain Supiot, le développement de l'extériorisation de l'emploi entraîne « *le glissement de nombreux emplois des grandes entreprises vers les moyennes et les petites, la majorité des emplois se trouvant alors dans les entreprises de moins de 50 salariés. Or, l'encadrement du pouvoir patronal par le droit du travail dans ce type d'entreprises est réduit, à la fois pour des raisons juridiques (seuils d'effectifs) et pour des raisons sociologiques (ineffectivité)* » (1999, p. 38).

Tel est le raisonnement qui nous a conduit à soutenir la nécessité d'une unification du droit du travail. Elle consisterait à donner les mêmes droits aux salariés, indépendamment de la taille de leur entreprise. Si les petites entreprises, de par leur taille, n'exercent pas leur activité productive dans les mêmes conditions que les plus grandes, notamment parce qu'elles subissent des rapports de force singuliers et une sensibilité à la conjoncture accrue, des droits nouveaux pourraient être accordés aux petites entreprises qui s'attachent non pas à limiter les droits de leurs salariés, mais à leur permettre de réaliser leur activité de production dans des conditions concurrentielles sécurisées par le droit commercial. Cela rejoint une partie du constat de Bruggeman, Gazier et Paucard (2012) qui, pour le cas des restructurations, font apparaître le besoin de différenciation des politiques et outils d'accompagnement en fonction des types d'entreprises.

Eclatement des collectifs du travail

Non seulement les droits à la représentation collective se trouvent réduits *via* la sous-traitance mais le pouvoir des salariés est aussi amoindri par l'éclatement du collectif

que leur décision aurait été inchangée sans négociation (pour les établissements preneurs d'ordres pour moins de 50% de leur CA).

⁹² Ainsi, à titre d'exemple, le seuil juridique pour le comité d'entreprise a été fixé à 50 salariés dès la loi du 16 mai 1946.

⁹³ Le Goff (2004), Jobert (2000).

de travail du fait d'une présence plus marquée des intérimaires et du recours à la sous-traitance⁹⁴. En effet, les preneurs d'ordres, à taille donnée, ont un usage de ces dispositifs de mobilisation de la main-d'œuvre qui se distinguent des non preneurs d'ordres, résultat mis en évidence sur la base à la fois des EAE (5) et de l'enquête *Reponse* (13), ce qui amplifie encore le mouvement de réduction de la taille des entreprises⁹⁵. Les conditions de travail y sont aussi plus dures tant du point de vue de l'exposition aux risques (comme dans le secteur nucléaire) que vis-à-vis du travail de nuit et des contraintes de rythmes (Algava et Amira, 2011)⁹⁶.

De nombreux travaux de juristes et de sociologues ont permis de mettre en évidence les enjeux de l'éclatement des collectifs de travail (Pesquine, 2004, Morin, 2005, Supiot, 1999). Les principales propositions s'attachent à responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis de la main-d'œuvre de leurs sous-traitants⁹⁷. Dans nos travaux, nous avons soutenu cette voie de recomposition des collectifs (5, 14, 25). Dès les années 1970, les juges ont introduit le concept d'« Unité Economique et Sociale »⁹⁸ pour assurer une meilleure représentation aux salariés en construisant un cadre global comprenant les véritables détenteurs du pouvoir de décision (Blanc-Jouvan, 2005). Ce qui existe déjà au niveau des unités économiques et sociales⁹⁹ et des comités de groupe pourrait servir de cadre pour formaliser les relations de travail intermédies et identifier les employeurs de fait pour qu'il soit possible de leur attacher les obligations qui incombent aux employeurs de droit.

⁹⁴ Les preneurs d'ordres recourent eux-mêmes davantage à la sous-traitance dans le cadre de la sous-traitance en cascade.

⁹⁵ Alors même que les petites entreprises (qu'elles soient preneurs d'ordres ou non) ont au contraire un taux de recours à la sous-traitance et à l'intérim significativement plus faible que les entreprises de 50 salariés et plus.

⁹⁶ En revanche, la mobilisation de CDD n'est pas particulièrement courante dans les établissements preneurs d'ordres (13).

⁹⁷ Au niveau des groupes d'entreprises, il est possible de créer des comités de groupe représentant l'ensemble des salariés du groupe ; les maisons-mères ont également une obligation de reclassement des salariés de leurs filiales qui licencient.

⁹⁸ Au départ, cette idée a été conçue pour lutter contre les fraudes commises par des employeurs cherchant à éviter d'atteindre les seuils du code du travail ouvrant des droits de représentation aux salariés.

⁹⁹ Le dispositif de l'unité économique et sociale peut se constituer, par décision de justice ou par accord collectif pour n'importe quel ensemble économique et social qui comprend plusieurs entités juridiques distinctes ayant une complémentarité d'activité, une communauté de pouvoirs et de direction, et une communauté de travailleurs.

L'affaiblissement du pouvoir des salariés ne tient pas seulement à la dispersion de la main-d'œuvre entre unité de production et à la disparité de leurs statuts. Il résulte aussi de la spécificité de la division du travail induite par la sous-traitance.

b) ..et les relations de pouvoir entre les entreprises liées par la sous-traitance(1)

Les relations de sous-traitance engendrent une division du travail qui renouvelle les formes de segmentation entre entreprises et met en jeu des rapports de dépendance qui se répercutent sur la situation des salariés. Nous avons fait apparaître cette nature hiérarchisée de la division du travail induite par les relations de sous-traitance au niveau national en étudiant ses conséquences à la fois en termes de polarisation des qualifications dans le tissu productif et en termes de niveau des rémunérations.

Prenant appui sur les travaux de Sacchetti et Sugden (2003), nous rendons compte d'une structure en trois niveaux. Les « donneurs d'ordres purs » composés des établissements qui sont seulement donneurs d'ordres et qui ne sont pas dépendants eux-mêmes d'un autre donneur d'ordres, forment le niveau supérieur de cette hiérarchie du capital. Le niveau intermédiaire est constitué des établissements qui tout en étant preneurs d'ordres, sont aussi donneurs d'ordres. Le dernier niveau est constitué des établissements qui sont uniquement preneurs d'ordres. L'hypothèse est ainsi celle d'un report des contraintes économiques¹⁰⁰ le long de cette chaîne.

Les tests empiriques menés à partir des données de l'enquête *Reponse* 2004-2005 appariées aux DADS, indiquent que la structure des qualifications est nettement différenciée le long de la relation de sous-traitance, avec davantage d'emplois de conception chez les donneurs d'ordres et d'emplois d'exécution chez les sous-traitants¹⁰¹. Les entreprises qui recourent à la sous-traitance externalisent les tâches d'exécution et ce faisant, externalisent les emplois les moins qualifiés, que l'on retrouve chez les sous-traitants, tout en gardant le contrôle de cette main-d'œuvre¹⁰².

¹⁰⁰ Ce qui renvoie également au report de la responsabilité de la relation de l'emploi.

¹⁰¹ Ce qu'observent également Algava et Amira (2011), à partir des données de l'enquête COI, qui établissent que les sous-traitants sont caractérisés par une structure particulière de qualification.

¹⁰² Nous avons cherché à exploiter une variables de l'enquête *Reponse* relative aux variations d'effectif (13). Le résultat obtenu montre qu'alors qu'il n'influence pas la variation des effectifs globaux, le fait d'être preneur d'ordres est significativement lié à la variation des effectifs les moins qualifiés : ouvriers et employés. Etre preneur d'ordres pour moins de 50% du chiffre d'affaire accroît la probabilité de baisse de ces effectifs. Etant donné la stabilité de l'effectif global, nous interprétons ce résultat comme un premier indice de ce qui a ensuite été estimé le long de la hiérarchie (1).

Du côté des salaires par qualification, nos résultats indiquent qu'ils sont d'autant plus élevés que l'entreprise est en situation de dominer un sous-traitant, que l'on regarde la moyenne ou la médiane des salaires par établissement¹⁰³. Ces différentiels de salaire témoignent de la mise en tension des preneurs d'ordres par les donneurs d'ordre, laquelle se répercute tout au long de la hiérarchie. Ils peuvent aussi être interprétés comme un indice de l'affaiblissement du pouvoir des salariés tout au bout de la chaîne de dépendance.

Mais ces recompositions du tissu productif modifient aussi les possibilités de revendications au-delà des salaires en compliquant l'accès au véritable décisionnaire (Petit et Thèvenot, 2006)¹⁰⁴. C'est l'une des dimensions de l'affaiblissement de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits. L'accès aux prud'hommes en est une autre.

2. La baisse du recours aux prud'hommes comme affaiblissement de la capacité à faire valoir ses droits

Pour Evelyne Serverin, *« saisir le droit du travail dans une perspective contentieuse »* conduit à considérer chacun comme *« des porteurs de droits (...) et le tribunal comme le lieu où ces droits s'actualisent »* (2006)¹⁰⁵. Cette dimension est au cœur de mes travaux selon deux entrées : autour de la recherche de pistes explicatives pour comprendre la baisse du recours aux prudhommes (a) et avec l'analyse des enjeux de la mise en place de la rupture conventionnelle (b).

¹⁰³ Nous avons aussi exploré les formes de rémunération (13) : la probabilité de forte flexibilisation ou individualisation des salaires des cadres est significativement plus faible dans les établissements preneurs d'ordres pour plus de 50 % de leur chiffre d'affaires. En revanche, pour les établissements preneurs d'ordres dans une moindre mesure, l'individualisation des non cadres est plus fréquente. Mais sur l'ensemble, la position de preneur d'ordres paraît moins influencer la forme que le niveau des rémunérations.

¹⁰⁴ « Ces jeux de dépendances entourant l'entreprise rendent délicate la détermination de l'interlocuteur approprié face au salarié. Qui commande le salarié ? Qui prend les décisions d'emploi ? » (Petit et Thèvenot, 2006, p.6).

¹⁰⁵ Pour l'exprimer dans les termes de Nadine Levratto (2010) « Loin d'être porté par une conception antagonique du conflit qu'il faudrait alors chercher à éviter ou à minimiser, le contentieux devient alors l'une des formes possibles de la coordination. Les dispositifs juridiques n'ayant alors plus vocation à éliminer les conflits, ils permettent à ces derniers de fonctionner comme de véritables mécanismes de régulation sociale grâce à l'instauration d'une forme d'éloignement entre les parties ».

- a) Les formes de mobilisation du travail et la baisse du recours aux prud'hommes : une piste d'interprétation à creuser

La thèse de l'explosion du contentieux ou de la montée de l'insécurité juridique a été si bien diffusée (12) qu'il faut préalablement à toute tentative d'interprétation prendre le temps de rendre compte de la dynamique effective des taux de recours. Une fois établie la baisse du contentieux, nous avons proposé quelques pistes explicatives liant la baisse du recours aux formes par lesquelles le CDI est déstabilisé.

La mesure des contentieux et de leur dynamique

La connaissance des procédures civiles, toutes juridictions confondues, repose sur une source unique, exhaustive et stable depuis plus de vingt ans, le *Répertoire général civil* dont l'exploitation permet de dresser un paysage des contentieux fiable sur longue période. L'évaluation la plus récente réalisée (cf. 12, page 126) permet de retracer l'évolution du nombre des recours selon les motifs. Pour établir un taux de recours, il faut le rapporter au nombre des licenciements selon les deux modalités, tels qu'on les obtient par la source ANPE (DEE1). Sur la base de ces dénombrements Munoz-Perez et Serverin (2005) ont proposé une valeur pour ce taux de recours. On observe alors, entre 1993 et 2007, une baisse du taux de recours pour les LMP, de 36% à 25% et une hausse pour les LME de 1% à 1.85%¹⁰⁶. Par effet de composition, c'est une baisse importante du taux de recours qui est constatée.

Les pistes d'interprétation de la baisse du taux de recours aux prud'hommes en cas de licenciement pour motif personnel (LMP)

Pris dans leur ensemble, les licenciements pour motif personnel ont suscité de moins en moins de saisines des conseils de prud'hommes sur les 15 années.

La première hypothèse envisagée pour expliquer cette évolution est celle d'un rétrécissement de « l'assiette » des salariés soumis au « risque de licenciement ». Comme la très grande majorité -plus de 93,3% pour l'année 2007 par exemple (de Maillard Taillefert et Timbart, 2009)- des recours contentieux des salariés ont trait à la rupture du CDI, la hausse de la part des CDD dans l'emploi salarié entre 1993 et 2007 de 8 à 9.5%¹⁰⁷ peut avoir pour effet de réduire le nombre de contentieux.

La seconde hypothèse est liée à l'évolution de la répartition des salariés en CDI selon la valeur de leurs droits, c'est-à-dire leur intérêt à saisir les prud'hommes. L'hypothèse formulée est celle de la baisse de la valeur des droits sur l'exercice de

¹⁰⁶ Les ordres de grandeurs sont abaissés en considérant les recouvrements effectués dans (12) et présenté dans la section A2 de ce document : le taux de recours au LMP passe pour l'année 2006 de 25 à 17%, celui du LME de 1.86% à 1.12%.

¹⁰⁷ Y compris les contrats aidés mais hors apprentis (*Enquête Emploi*).

l'action. En effet, des salariés licenciés dont les droits sont de faible valeur sont très peu actifs devant les tribunaux (Serverin, 2006). Au sein même du CDI, la part des salariés ayant perdu leur emploi avant deux ans d'ancienneté a augmenté sur la période considérée (Behaguel, 2003). Or, en matière de rupture de contrat, le délai congé et surtout le minimum légal de l'indemnité de licenciement dépendent de l'ancienneté du salarié. En particulier, si l'on s'en tient au Code du travail¹⁰⁸, ce n'est qu'après deux années d'ancienneté que des indemnités légales de licenciement sont dues au salarié¹⁰⁹. De plus, pour les entreprises de plus de dix salariés, des dommages intérêts de six mois de salaire au moins seront versés par le tribunal si le licenciement est jugé être dénué de cause réelle et sérieuse. Calculée à partir des DMMO, sur la période 1994-2002¹¹⁰, la part des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté au moment de leur licenciement dans l'ensemble des salariés licenciés connaît une hausse de 12.5% entre 1994 et 2001 pour chacun des deux motifs¹¹¹. Pour illustrer cette hypothèse, nous avons construit un graphique qui met en relation pour chaque année la part des salariés licenciés pour motif personnel avec moins de deux ans d'ancienneté, et le taux de recours aux Conseils de prud'hommes des salariés licenciés pour ce même motif. La relation obtenue était bien décroissante, en cohérence avec l'idée selon laquelle les salariés vont d'autant moins aller réclamer des droits que leur intérêt à agir est faible.

Alors que le recours aux prud'hommes est en baisse, le niveau excessif du taux de recours (dont la mesure est imparfaite) a été l'un des arguments affichés pour la mise en place de la *Rupture Conventionnelle*¹¹².

b) La rupture conventionnelle comme un accord de gré à gré (2)

La rupture conventionnelle (RC) est depuis août 2008, une modalité de rupture du CDI alternative à la démission et au licenciement. Contrairement au licenciement, elle n'a pas à être motivée. Il n'y a pas lieu, non plus, de préciser la partie à l'initiative de la rupture, cette dernière étant supposée commune. La RC donne alors droit pour le salarié à l'assurance chômage et au versement d'indemnités au moins équivalentes

¹⁰⁸ Les conventions collectives ou l'usage peuvent prévoir des indemnités d'un montant supérieur.

¹⁰⁹ Cette ancienneté minimale a été réduite à un an dans la loi de modernisation du marché du travail de 2008.

¹¹⁰ Sur cette période, la baisse des recours est de 20% pour le LMP et de 65% pour le LME.

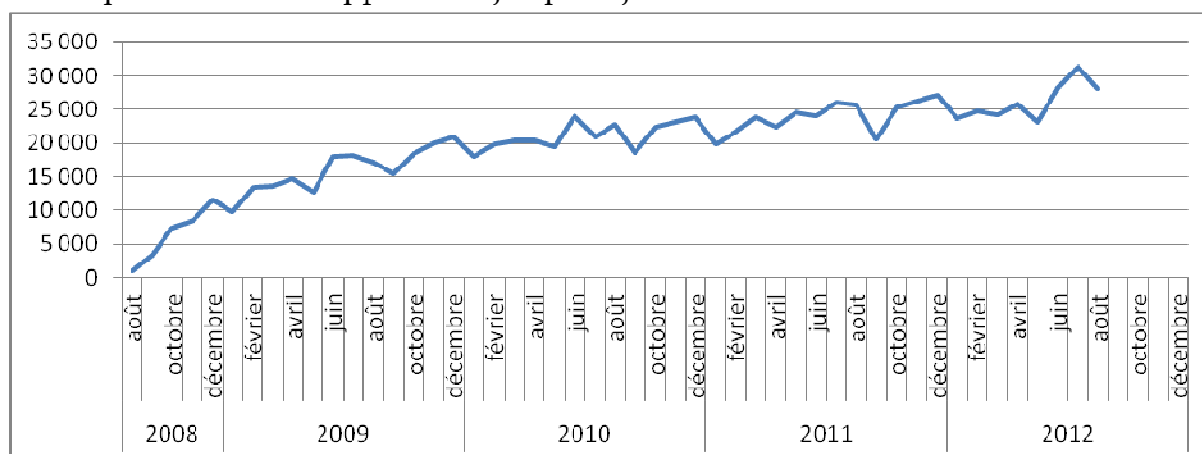
¹¹¹ La hausse est de 21.6% entre 1994 et 2002 et elle est quasi continue sur la période.

¹¹² Le rapport *Dord* (Ass. nat. 8 avr. 2008, no 789, projet de loi no 743 portant modernisation du marché du travail), souligne « le degré de judiciarisation du traitement des licenciements en France et les délais », et ajoute que « un quart des licenciements pour cause personnelle sont contestés en France ».

à celles d'un licenciement. Par ailleurs, elle est encadrée par une procédure formelle : possibilité d'être assisté par un tiers, délai de rétractation de quinze jours, et enfin homologation de la convention par la direction départementale du travail¹¹³.

Elle a pris une place significative dans les ruptures du même ordre que les LME et les démissions telles qu'on peut les mesurer par la source *Pole Emploi*.

Graphique 2 : Evolution du nombre des ruptures conventionnelle homologuées dans le mois depuis sa mise en application jusqu'en juin 2012 Source : *Dares*.



Les débats précédant le vote de la loi à l'Assemblée Nationale (rapport Dord (RD), 2008) et au Sénat (rapport Bernard-Reymond, 2008) assignent clairement deux grands objectifs à la RC. Tout d'abord, elle doit sécuriser juridiquement la rupture de CDI en introduisant un formalisme procédural bien défini¹¹⁴ qui doit produire alors, par construction, une baisse des contentieux : « *la meilleure garantie contre le risque de judiciarisation est précisément le commun accord des parties, qui est reconnu par l'homologation. La conflictualité sera ainsi réduite à la source même de la procédure* » (RD, 2008, p. 29)¹¹⁵.

La seconde finalité assignée à la RC est de remplacer les 'faux licenciements' – *i.e.* des licenciements masquant des démissions ou des ruptures en réalité consensuelles ou

¹¹³ Sauf pour les salariés protégés dont l'homologation doit être validée par l'inspection du travail.

¹¹⁴ Formalisme qui faisait notamment défaut à la principale rupture négociée déjà existante, la *rupture amiable* qui autorise les parties à mettre fin à leur convention par consentement mutuel. Outre le fait qu'elle n'ouvre pas droit pour le salarié aux allocations chômage et que son usage est limité par la jurisprudence, cette *rupture amiable* n'est encadrée par aucune procédure particulière (RD, 2008).

¹¹⁵ L'argument est récurrent : « *la [RC] produira par ailleurs de la sécurité juridique et financière pour les deux parties, par construction même, puisque leur accord sera formalisé, mais aussi du fait des garanties prévues, telles que l'intervention de l'administration du travail qui devra homologuer l'accord et l'accès de droit aux allocations de chômage* » (RD, 2008, p. 5-6).

négociées – et ce faisant, démocratiser la *transaction*¹¹⁶ en transformant cette modalité de négociation en modalité de rupture pour permettre d'en généraliser et démocratiser l'accès.

Nous avons tenté d'évaluer si la rupture conventionnelle contenait en soi les éléments requis pour atteindre ces objectifs : promouvoir l'accord, démocratiser la transaction et réduire les contentieux. Pour cela, en étudiant comment la rupture conventionnelle pouvait émerger comme une solution meilleure pour les deux parties, nous avons fait apparaître qu'un accord sur la rupture ne valait pas accord sur sa modalité quelle que soit la partie à l'initiative. Nous avons ensuite comparé la *rupture conventionnelle* et la *transaction* et enfin évalué la manière dont sa mise en œuvre pourrait susciter une baisse du contentieux. C'est ce dernier aspect que je reprends ici.

Les recours post RC sont aujourd'hui extrêmement rares puisque moins de 0,01% des RC donnent lieu à un recours aux prud'hommes. A notre connaissance, moins d'une centaine de cas existent aujourd'hui, regroupant des situations hétérogènes¹¹⁷.

Ces très rares contentieux post RC témoignent du fait que les garde-fous, censés protéger le salarié, fixent un cadre formel à l'accord du salarié et fournissent effectivement « par construction » la sécurisation juridique de la rupture du contrat qui était recherchée. Contester un accord préalablement donné et entouré de garanties procédurales semble compliqué. Toutefois, le fait que la RC soit une modalité de rupture 'sécurisée' en soi ne signifie pas qu'elle parvienne, comme attendu, à sécuriser les ruptures de CDI en général. Il faudrait que l'introduction de la RC ait aussi un effet sur les contentieux qui font suite aux autres modalités de rupture. Or, si l'objectif de la RC est bien de s'adresser à des ruptures consensuelles, d'un commun accord, il n'est pas cohérent d'attendre de son développement dans les usages une baisse du contentieux puisqu'elle s'adresse *a priori* à des ruptures qui

¹¹⁶ La *transaction*, contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou à naître [article 2044 du code civil] permet en effet une négociation sur les conséquences de la rupture. Cependant, ce n'est pas une modalité de rupture car elle doit être postérieure au licenciement.

¹¹⁷ Certains ont trait à la question de la validité des RC signées dans un contexte de suppressions d'emplois ou parallèlement à un PSE (Cour de Cassation du 9 mars 2011, pourvoi n° 10-11.580 ; conseil de prud'hommes de Nancy du 26 février 2010, n° RG 09/00951). D'autres concernent les conséquences d'un contexte conflictuel sur la validité de la RC (Cour d'appel de Rouen du 27 avril 2010, n° RG 09/04140 ; CPH de Rambouillet du 18 novembre 2010, RG n° 10/00042, section commerce; CPH de Valence du 25 novembre 2010, n°F08/00501, section industrie), ou de la présence d'une situation de harcèlement moral (Cour d'appel de Toulouse du 3 juin 2011, n° RG 10/00338). Enfin, les contentieux peuvent porter sur le respect de la procédure de RC et sur celui des règles de protection des accidentés du travail dans le cadre d'une RC.

n'étaient pas auparavant contestées. Mais pour que le développement de la RC induise une baisse du contentieux en général, il faut qu'elle remplace des ruptures qui, à défaut, auraient donné lieu à la saisine des prud'hommes.

Finalement, pour qu'une baisse du contentieux se produise, il faut que l'introduction de la RC réduise le contentieux *post licenciement*. Ces contentieux portent essentiellement sur des licenciements. Or, la principale raison du recours après un LMP est le motif du licenciement (c'est le cas de 72,7% des contentieux *post* LMP en 2007) (3). On voit bien comment la RC pourrait en effet réduire ce type de contentieux : soit il n'y a pas d'accord sur le motif et comme celui-ci n'a plus à être formulé, le conflit n'est pas résolu mais son objet est éludé ; soit le conflit sous-jacent sur le motif est « résolu » par une compensation monétaire dont la contrepartie est la difficulté à contester cette rupture devant les prud'hommes. En effet, la RC inscrit formellement l'accord des parties là où le licenciement inscrit formellement l'imputabilité et le motif de la rupture, c'est-à-dire les moyens d'agir du salarié. La RC *per se* ne contient aucun élément susceptible de pacifier la rupture, *i.e.* de réduire la conflictualité intrinsèque. La baisse, en nombre, du contentieux *post-licenciement*¹¹⁸ pourrait alors traduire davantage une réduction de l'espace du contentieux induite par l'absence d'imputabilité et surtout de motif à la rupture.

Si le taux de contestation est décrit comme trop élevé en matière de droit du travail, il est intéressant de constater que le taux de recours en justice des consommateurs est jugé, lui, insuffisant¹¹⁹. Il s'agit alors d'« *encourager la participation active des citoyens au bon fonctionnement des marchés* » parce que « *l'accès à des mécanismes de recours pour les consommateurs lorsque leurs droits sont violés par des professionnels améliore la confiance dans les marchés et les performances de ces derniers* ». Or, les résultats des actions des salariés qui saisissent les prud'hommes donnent à penser qu'eux aussi devraient être encouragés à contester les pratiques qui violent leurs droits. En effet, dans plus de 63,1% des cas (chiffre 2007 ; de Maillard Taillefer et Timbart, 2009), les salariés sont gagnants et ce, alors que le jugement, après échec de la conciliation, est rendu par deux représentants des salariés et deux représentants des employeurs, à la majorité absolue de ces quatre conseillers prud'homaux. Dans la plupart des cas, il aura donc

¹¹⁸ Elle est désormais perceptible comme le font apparaître les derniers dénombrements issus de l'exploitation du RGC en cours de publication (voir aussi les retours locaux comme par exemple <http://www.republicain-lorrain.fr/actualite/2013/01/17/la-rupture-conventionnelle-diminue-l-activite>).

¹¹⁹ http://ec.europa.eu/consumers/redress_cons/greenpaper_fr.pdf, p. 9 et paragraphe 49, livre vert sur les recours collectifs des consommateurs, 2008.

fallu qu'un représentant des employeurs soutienne la demande du salarié, signe de la légitimité du recours.

Avec la sous-traitance, le rapport de force entre employeur et salarié apparaît dégradé par une moindre représentation des salariés dans l'entreprise et la fragmentation des collectifs de travail. Comment les salariés peuvent-ils alors porter leurs revendications, faire valoir leurs droits ou peser face à l'intensification du travail (*e.g.* Askenazy, 2004 ; Bué, Coutrot, Guignon, 2008)? Les prud'hommes sont un espace où se joue la balance des intérêts entre employeurs et salariés. A ce titre ils sont un levier de régulation sociale. Pour le cas du Royaume Uni, Brendan Burchell (2006) a formulé l'hypothèse selon laquelle l'explosion du contentieux auprès des *employment tribunals* observée au Royaume-Uni au début des années 2000 tenait à la redéfinition que les syndicats britanniques ont opérée quant à leur mission. Leur capacité à négocier des augmentations collectives de salaires étant entamée, ils se seraient emparés de la défense des conditions de travail en apportant leur soutien à des plaintes individuelles. Ils ont ainsi permis, à partir d'un petit nombre d'affaires emblématiques, d'inscrire la question de la dégradation des conditions de travail dans le débat public.

En France, le recours au prud'homme relève le plus souvent d'une démarche individuelle engagée presque toujours après un licenciement. En outre, avec la rupture conventionnelle, les possibilités pour que la conflictualité des relations de travail trouve à se résoudre financièrement est instituée en dehors de toute chambre d'écho, dans le huis clos du bureau du DRH (Dalmasso, Gomel et *alii*, 2012). Ce sont de nouveaux relais qu'il faut penser pour qu'existe dans toutes les unités de production un moyen pour que la question des conditions de travail puisse être discutée ...

En guise de conclusion

Dans son livre *Sociologie du droit*, Max Weber discute l'idée selon laquelle « *la transformation des relations juridiquement réglées en une association contractuelle ainsi que le développement du droit lui-même dans le sens de la liberté contractuelle, notamment dans le sens d'une autonomie réglementée par des schémas de transactions juridiques sont d'habitude qualifiés de diminution de la contrainte et d'augmentation de la liberté individuelle* »¹²⁰.

Ce processus, et le point de vue dont il rend compte¹²¹, est au cœur des changements que mes travaux cherchent à analyser. Nous avons ainsi proposé une interprétation de la montée du recours à la sous-traitance comme une « *transformation des relations juridiquement réglées* » (les relations d'emploi) « *en une association contractuelle* » (la sous-traitance) (e.g. 11). Tandis que la loi de modernisation du marché du travail de 2008, qui a instauré la rupture conventionnelle, est, selon nous, une illustration du « *développement du droit lui-même dans le sens (...) d'une autonomie réglementée par des schémas de transactions* » (2).

Au fil de mes travaux, ma vision des règles de droit a changé. Voici la brève synthèse de cette évolution comme une occasion de présenter les projets qui pourraient permettre de la renouveler encore.

Avant de rejoindre *le Matisse*, mes travaux envisageaient deux approches polaires. Ainsi, lorsqu'avec Damien Sauze nous étudions l'usage des CDD au regard de l'article définissant les circonstances autorisant le recours, nous abordions la règle comme une prescription de comportement (23). Tandis qu'avec Muriel Pucci, notre étude des effets d'une augmentation de la prime de précarité sur la part des CDD dans l'emploi et sur le chômage prenait au sérieux la dimension incitative de ces règles (7).

C'est avec le travail sur les formes de mobilisation de la main d'œuvre (25) qu'est apparue la nécessité d'explorer la manière dont les entreprises se saisissent des règles de droit. Avec Corinne Perraudin, Héloïse Petit, Nadine Thèvenot et Bruno Tinel,

¹²⁰ Max Weber, *Sociologie du droit*, PUF, 1986, p. 112, traduction J. Grosclaude.

¹²¹ Weber développe ensuite toutes les raisons pour lesquelles ce point de vue est en partie fallacieux. Il explique en quoi cette liberté est formelle, comment les accords sont « à prendre ou à laisser » et comment d'autres formes de coercition peuvent résulter de ce mouvement pour ceux qui sont la partie faible au contrat (op. cit. p. 112-115).

nous avons mis au jour des interactions entre les règles de droit et les pratiques qui montrent d'une part que la portée de règles de droit est altérée sans que ces règles ne soient supprimées ou modifiées (5) et d'autre part que les différents registres du droit ne peuvent être considérés isolément (13). La mise en évidence de ces interrelations se poursuit actuellement sous l'angle de la dualité *core/periphery* (Atkinson, 1984 ; Capelli, 1995) entre les salariés en emploi et ceux qui sont extériorisés. Sert-elle à concentrer les politiques de fidélisation sur un segment restreint et qualifié de la main-d'œuvre (Atkinson, 1984) ou à accroître la pression qui s'exerce sur ce noyau dur selon les arguments avancés pour rendre compte du développement de l'externalisation par Capelli (1995) dans le contexte des Etats-Unis ou par Ackroyd et Procter (1998) au Royaume-Uni ?

Un autre projet est en cours au sein de cette équipe. Il porte sur les contraintes de marché exercées à l'encontre des preneurs d'ordres comme source des dépendances inter-entreprises à partir de l'analyse des différentiels de rentabilité entre les preneurs d'ordres et les donneurs d'ordres (26). Engagé à l'occasion du colloque de l'AFEP en utilisant les EAE, il s'inscrit désormais pour partie dans le cadre d'un contrat avec la *Dares* portant sur les exploitations quantitatives des nouvelles questions de l'enquête *Réponse*. Dirigé par Corinne Perraudin, il doit permettre d'approfondir l'analyse de la nature et de l'intensité des rapports de force le long des chaînes de dépendance entre entreprises. L'un des volets de ce projet concerne les unités économiques et sociales (UES) dont nous avons parlé comme solution pour reconstituer les collectifs de travail (cf. D.1). Ce sera l'occasion d'évaluer si ce dispositif est fréquemment mobilisé et d'évaluer ce qu'il en résulte pour les conditions de travail des salariés concernés de manière à avancer sur les propositions dont nous aimerions être porteurs.

En collaborant avec Evelyn Serverin, j'ai pu saisir à quel point « *A tout droit doit correspondre une action destinée à le faire valoir en justice, en contrepartie de l'interdiction de se faire justice à soi même* »¹²² pour reprendre une phrase du livre vert de la communauté européenne qu'elle aime citer (12). Cela a profondément modifié mon regard sur le contentieux. L'analyse des enjeux de la rupture conventionnelle avec Nathalie Berta et Camille Signoretto (2) a alimenté cette assertion. Elle a été également l'occasion de percevoir combien « *sécurité juridique* » et « *garantie des*

¹²² (Point III. D.1 du Livre Vert du 16 novembre 1993 sur l'accès des consommateurs à la justice et le règlement des litiges de consommation dans le marché unique).

attentes »¹²³ sont deux notions distinctes. Nous avons pour projet de prolonger ce travail non seulement en exploitant les données disponibles sur la RC mais en élargissant la perspective à l'ensemble des dispositifs juridiques qui visent à produire un consensus autour de la rupture du CDI, en particulier les plans de départs volontaires.

L'approche juridique n'est pas seulement une ressource pour le contenu de mes travaux. Avec Nadine Thèvenot, elle nous est apparue comme une ressource méthodologique pour la conceptualisation de la relation de travail (6, cf. A.2.a). C'est l'un des deux aspects des changements de méthode opérés sur la dernière décennie. L'autre concerne la place des données.

Si désormais les bases de données forment la ressource centrale pour éprouver les hypothèses explicatives envisagées, ce travail de synthèse a fait ressortir deux limites principales quant à la manière de les utiliser. Tout d'abord, les techniques quantitatives retenues jusqu'ici ont visé, le plus souvent, à saisir les traits dominants des pratiques des entreprises. C'est ainsi que nous avons fait apparaître, par exemple, la déformation de la structure des qualifications et les différentiels de salaire horaires le long de la chaîne de dépendance des entreprises (1). C'est aussi la démarche par lesquels nous avons mis en évidence des liens statistiques plus forts entre le recours aux formes de mobilisation alternatives aux CDI et les variables caractérisant la gestion de leur main d'œuvre que pour celles caractérisant leur environnement économique (cf. l'influence de la masse salariale par rapport à celle de la part de marché, 17, 14).

Mais, chaque fois que nous avons opté pour des méthodologies qui visent à rendre compte de la diversité des comportements soit en procédant à des classifications (11) soit en désagrégeant l'échantillon selon les secteurs (18,23), nos hypothèses centrales émergeaient mais au regard de plusieurs alternatives. J'aimerais donner une place plus forte à ces méthodes. Ma participation au contrat *Dares* [retour post-enquête *Réponse*] dirigée par Coralie Pérez et Nadine Thèvenot devrait être l'occasion d'un tel renouvellement. En effet, nous allons chercher à rendre compte de la multiplicité des modes d'ajustement opérés par les entreprises face à la crise à partir d'un travail de classification de ces pratiques en tenant compte de leur caractère multidimensionnel

¹²³ Pour reprendre les termes de Weber (e.g. *Economie et société*, t. 2, L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie, Plon Pocket, 1995, p.36) choisis pour exprimer le fait que les parties en contrats peuvent nourrir l'espoir que chacun se comporte comme il l'attend par la seule possibilité offerte de saisir la justice si tel n'était pas le cas.

(en croisant en particulier les niveaux et les formes des rémunérations et de la mobilisation du travail).

Ce projet devrait me permettre aussi de combler l'autre lacune de l'approche empirique quantitative en procédant à des monographies réalisées à partir d'entretiens avec des représentants de la direction du personnel et des salariés. Depuis 2009, deux expériences de travail d'entretiens m'ont donné l'envie d'enrichir ainsi le contenu empirique de mes travaux. Ainsi, en 2009, avec Nathalie Berta et Camille Signoretto, nous avons interrogé des contrôleurs du travail et/ou des inspecteurs du travail en charge du suivi des dossiers de ruptures conventionnelles pour 18 unités territoriales (nommées encore à cette époque DDTEFP). Ces entretiens nous avaient permis de formuler nos premières hypothèses sur l'usage de la rupture conventionnelle¹²⁴. A nouveau, en 2011, j'ai eu la chance de participer à 3 des 22 monographies menées dans le cadre du contrat de recherche sur la revitalisation des territoires commanditée par la DGTEFP et la DATAR (Grimault et *alii*, 2011). En croisant les points de vue de salariés, du préfet, des responsables de la mise en œuvre de la loi (UT), du chef d'entreprise, des élus de la région ou du département, on perçoit pleinement la manière dont les acteurs font vivre les règles de droit qui s'imposent à eux ou qu'ils ont contribué à promouvoir.

Pour mener à bien mon projet de donner une orientation de sociologie du droit à mes travaux futurs sur les pratiques des entreprises face au droit du travail, cette approche empirique devrait prendre une place croissante dans mes recherches.

¹²⁴ Le rapport de recherche pour la CFDT réalisé par l'équipe du CEE est une autre illustration –à grande échelle !- des vertus heuristiques du travail d'entretiens. (Dalmasso, Gomel, Meda et Serverin, 2012)

Références bibliographiques

- ABRAHAM, K., TAYLOR, S. [1996], "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence", *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n°3, pp. 394-424.
- ACKROYD S., PROCTER S. [1998], "British manufacturing organization and workplace industrial relations: some attributes of the new flexible firm", *British journal of industrial relations*, vol. 36, n°2, pp. 163-183.
- AGLIETTA M., [1976], *Régulation et Crise du capitalisme*, Calman-Levy.
- ALGAVA E. et AMIRA S., [2011], « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres », *Dares Analyses*, N° 11, Février.
- ALTENBURG T., [2006], "Governance patterns in Value Chains and their Development Impact", *The European Journal of Development Research*, vol. 18, n° 4.
- ASKENAZY P., CAROLI E. et MARCUS, V. [2002], « New Work Practices and Working Conditions: Evidence from France in the 1990s », *Louvain Economic Review*, 68[1-2], pp. 91-110.
- ASKENAZY P., [2004], *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Le Seuil: Paris.
- ASKENAZY P. et GALBIS E. [2005], «L'impact des changements technologiques et organisationnels sur les flux de main-d'œuvre », *Revue économique* Vol. 56, N°3 p. 541-550.
- ATKINSON, J. [1984], « Manpower strategies for flexible organisations », *Personnel management*, 16 [8], août, p. 26.
- AUTOR, D. [2003] « Outsourcing at will : The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing" *Journal of Labor Economics*, Vol 21, n° 3, pp.1-42.
- BEAUJOLIN, R. [1999], *Les vertiges de l'emploi, L'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Grasset.
- BEHAGHEL L., [2003], « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Economie et statistique*, n°366.
- BERCHE K ; HAGNERE C. VONG M., [2011] « Les déclaratiobns d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *Acosstat*, N°143, Décembre.

BERNARD-REYMOND P. (2008), *Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, portant modernisation du marché du travail*, enregistré à la présidence du Sénat le 30 avril 2008.

BERTOLA G. ET BENTOLILA S. [1990], « Firing Costs and Labour Demand : How Bad Is Euroclerosis ? », *Review of Economic Studies*, Wiley Blackwell, vol. 57[3], pp. 381-402, July.

BESSY C., [1987], « Analyse sectorielle des licenciements économiques sur la période 1982-1985 » *Travail et emploi*, N°31, p.37-45.

BLANC-JOUVAN G. [2005], « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », *Droit social*, n°1, janvier, pp.68-79.

BUE J. COUTROT T. GUIGNON N. [2008], « L'évolution des conditions de travail » *in L'emploi nouveaux enjeux*, Insee référence, p. 61-70.

BURCHELL B, [2006], « Anglais, encore un effort ! L'intensité du travail au Royaume-Uni », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, p. 90-100.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL [2011], « La relation de travail : une étude comparative », G. Casale dir, Organisation internationale du Travail.

CAHUC P., F. KRAMARZ , 2004, *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle*, rapport au ministre d'état, ministre de l'économie des finances et de l'industrie, et au ministre de l'emploi du travail et de la cohésion sociale.

CAPPELLI P. (1995), "Rethinking employment", *British journal of industrial relations*, vol. 33, n°4, pp. 563-602.

CECI -RENAUD N., CHEVALIER P-C., (2010), « L'impact des seuils de 10, 20 et 50 salariés sur la taille des entreprises françaises », *Economie et statistique*, n°437, pp.29-45.

CERC [2005], *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La documentation française.

COLLIN F., DHOQUOIS R., GOUTIERRE P.H., JEAMMAUD A., LYON-CAEN G., 1980, *Le droit capitaliste du travail*, Presses Universitaires de Grenoble, coll. Critique du droit.

CONSEIL ECONOMIQUE et SOCIAL [2005], « Conséquences sur et l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activité », *rapport présenté par F. Edouard*. 170 p.

COMIN, D. AND S. MULANI, 2006, « Diverging trends in aggregate and firm volatility », *Review of Economics and Statistics*, vol. 88(2), p. 374-383

COUTROT, T. [2000], « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières Synthèses*, INSEE, n°25.3.

DALMASSO R. [2009], *Essai sur le concept de licenciement économique, Etude comparée des droits français et italien*, Thèse de doctorat, Paris X.

DALMASSO R. , KIRAT T. [2009] « Comparer, mesurer, classer : l'art périlleux de la lexicométrie du licenciement » *Travail et emploi* N°120, p.33-46.

DALMASSO R., GOMEL B., MEDA D., SERVERIN E.[2012], « Des ruptures conventionnelles vues par les salariés » Rapport de recherche, *Centre d'étude de l'emploi*.

DAUTY F., MORIN M.-L., [1992], « Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée », *Travail et Emploi*, n° 52, p. 20-36.

DAVIS, S., HALTIWANGER, J., JARMIN, R., AND MIRANDA, J., [2006], "Volatility and Dispersion in Business Growth Rates: Publicly Traded versus Privately Held Firms., *NBER Macro Annual*, Volume 21, eds D. Acemoglu, K. Rogoꝛ and M. Woodford

DAYAN J-L., DESAGE G., PERRAUDIN C. ET VALEYRE A « La pluralité des modèles d'organisation du travail, source de différenciation des relations de travail », Dayan J-L., Desage G., in Amossé T., Bloch-Lordon C., Wolff L. (Eds), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir d'enquêtes "Relations professionnelles et négociations d'entreprise"*, Paris : La Découverte, Collection Recherches, p. 334-352, 2008.

DE MAILLARD TAILLEFERT ET TIMBART, [2009], « Les affaires prud'homales en 2007 », *Infostat Justice*, N°105.

DESROSIERES A., [1998] « La mesure et son usage : harmonisation et qualité des statistiques sociale » *Stateco*, N°90-91, p9-20.

DOERINGER, P.B., PIORE M.J. [1971], *Internal labor market and manpower analysis*, D.C Heath and Company, Lexington, Massachussets.

DORD D. (2008), *Rapport fait au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 789) portant modernisation du marché du travail*, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 8 avril 2008.

DUHAUTOIS Richard, [2002], « Le processus d'ajustement de l'emploi en France dans les années 90 : une approche par les flux bruts d'emploi », *Economie et Statistique*, n° 351, août.

ERICKCEK, G. HOUSEMAN, S. KALLEBERG, A. [2003a], « The role of temporary help employment in tight labor markets », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 1, pp. 105-127.

ESTEVAO, M. LACH, S. [1999], « Measuring labor outsourcing in US manufacturing », *NBER* n°7427.

EYMARD-DUVERNAY F. (1981), « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et Statistique*, N°138n p. 49-68.

FEENSTRA R. C. AND HANSON G. H., [1996], "Globalization, outsourcing, and wage inequality", *American Economic Review*, vol. 86, n° 2.

FUDGE J. [2006], « Fragmenting Work and Fragmenting Organizations: The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation », *Osgoode Hall Law Journal*, Vol. 44, No. 4.

GAUDU F., [2005], « Des illusions des juristes aux illusions scientifiques » in A. Jeammaud (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz.

GAUTIE J., [2003]. « Marché du travail et protection sociale : quelles voies pour l'après-fordisme ? », *Esprit*, novembre, pp. 78-115.

GAUTIE J., [2005], « Les économistes face à la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité », *Droit Social*, janvier.

GAZIER B., BRUGGEMAN F., PAUCARD D., [2012], « Affronter les restructurations d'entreprise en Europe, propositions pour une démarche unifiée », *Revue de l'IRES*, n°72, p. 83-118

GONZALEZ, L. [2002], « L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité industrielle des branches industrielles », *Economie et Statistique*, n°357-358.

GRIMAULT S., THEVENOT N., KERBOURC'H J-Y., MERIAUX O. et CRAGUE G., « L'obligation de revitalisation des bassins d'emplois de la loi du 18 janvier 2005. Etude portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires, faite en application de l'article L. 1233-84 du Code du Travail », *Rapport de recherche DATAR - DGEFP*, 259 p., juillet 2011.

GRIMSHAW D. and RUBERY J., [2005], "Inter-capital relations and the network organisation: redefining the work and employment nexus", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 29, n° 6.

HAAG O., RAULIN E. et SOUQUET C., [2004], « Les relations interentreprises. Nombreuses et d'abord hexagonales », *Le 4 pages du SESSI*, N° 195, Novembre.

HOUSEMAN, S. POLIVKA, A. [2000], « The implications of flexible staffing arrangements for job stability », in *On the job : is long term employment a thing of the past ?* edited by Neumark D. Russell Sage Foundations.

- HOUSEMAN, S. [2001], « Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey », *Industrial and Labor Relations Review*, n°1, volume 55.
- HOUSEMAN S., [2007], "Outsourcing, Offshoring and Productivity Measurement in US Manufacturing", *International Labour Review*, vol. 146, n° 1/2.
- INSEE [2009], La sous-traitance en chiffres, Edition 2009.
- JEAMMAUD A. ET SERVERIN E. [1992] «Évaluer le droit», *Revue Dalloz*, chronique LU, pp. 263-268.
- JEAMMAUD A., [2005, a], « Le droit du travail dans le capitalisme, questions de fonction et de fonctionnement in A. Jeammaud (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, pp. 15-51.
- JEAMMAUD A., [2005, b], « La règle de droit comme modèle », *Recueil Dalloz* 1990, Chroniques p. 199-210.
- JOBERT A. [2000], *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octares Editions.
- KERBOURC'H J.-Y, [2001], « L'imbroglio juridique des politiques de lutte contre l'instabilité de l'emploi », *Travail et Emploi* n°85, janvier pp. 5-20.
- LAGARENNE, C., M. LEROUX, [2006], « Les licenciements en 2003 : trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour des raisons économiques », *Premières informations, premières synthèses* n° 11.1, mars
- LAINE., [1999], « Logiques sectorielles et nomenclatures d'activité», *Economie et statistique*, n°323 p.95-113.
- LE GOFF, J. [2004], *Du silence à la parole : une histoire du droit du travail en France de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes.
- LE MINEZ, S. [2002], « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Economie et statistique*, n°354 p.49-83.
- LEVRATTO N., [2010], chapitre sur la faillite dans *Les institutions juridiques du capitalisme : reconsidérations du droit dans la dynamique économique*.
- LEVRATTO N., [2012], « Les groupes d'entreprises : entre exception théorique et règle managériale», *Revue de droit du travail*. P. 536-544.
- LEVRATTO N., SERVERIN E. [2012], « L'auto-entrepreneur, instrument de compétitivité ou adoucissant de la rigueur ? Bilan de trois années de fonctionnement du régime », *Revue de la régulation*, Automne.

- MARGOLIS D., [2002], « Licenciements collectifs et durée entre deux emplois », *Economie et Statistique*, 351 p. 65-85.
- MARGOLIS D., [2006], "Should Employment Authorities Worry About Mergers and Acquisitions?" *Portuguese Economic Journal*, Volume 5, N°2.
- MASU NASR M., SEVIN E., ZHANG Y. [2012] « L'emploi dans le secteur privé en 2011 : une année en demi-teinte », *Acosstat*, N°152, Juin.
- MORIN M.-L. (2001), « Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi », *Droit social*, n°5, mai 2001, pp. 478-486.
- MORIN, M.-L. dir. [1999], « Prestation de travail et activité de service », *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française.
- MORIN, M.-L. [1994], « Sous-traitance et relations salariales, Aspects de droit du travail », *Travail et Emploi*, n°60, pp.23-43.
- MUNOZ PEREZ, B., SERVERIN, E., [2005], *Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004*, Ministère de la justice-Direction des affaires civiles et du sceau-Cellule Etudes et Recherches, DACS 2005-2, Paris.
- OCDE, [1999], *Perspective de l'emploi*.
- OCDE, [2004], *Perspective de l'emploi*.
- OLSEN . K.M. ET KALLEBERG A. [2004], « Nonstandard Work in Two Different Employment Regimes: the United States and Norway », *Work, Employment and Society*, Vol. 18, N° 2, pp. 321-348.
- PALPACUER F., SEIGNOUR A., et VERCHER C. [2006], *Sorties de cadres. Le licenciement pour motif personnel, instrument de gestion de la firme mondialisée*, La Découverte.
- PARAIRE X., [2012], « Les mouvements de main d'œuvre en 2011 : une rotation élevée dans le tertiaire » *Dares Analyse*, N°043.
- PEDERSINI, R. [2002], « Travailleurs économiquement dépendants, droit du travail et relations industrielles », *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail*.
- PERULLI, A. [2003], « Travail économiquement dépendant / parasubordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques », *Rapport pour la Commission européenne*.
- PESKINE, E. [2004], « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *Thèse pour le Doctorat en droit*, Université Paris 10 Nanterre, Novembre.

- PETIT H., THEVENOT N, [2003], *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Une approche pluridisciplinaire* La Découverte, collection Recherches, 249 p.
- PICHON A., [2008], «Le Contrat à Durée Indéterminée dans la tourmente de l'entreprise flexible », *Revue des Sciences de Gestion*, n°230 - spécial stratégie, p 53-68.
- PIGNONI M-T., ZOUARY P., [2003], « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », *Premières Synthèses, Dares*, n°28.2, juillet.
- POLIVKA A. [1996], « Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined », *Monthly Labor Review*, n°10, Vol. 119.
- QUELENNEC, M. [1987], « La sous-traitance industrielle gagne du terrain », *Economie et Statistique*, n°199-200, mai-juin, pp.27-42.
- REYNAUD B. (2010), « Workforce reduction and firm performance: Evidence from French firm data », *PSE Working Papers*, 2010-05, PSE.
- SACCHETTI, S. AND SUGDEN, R. [2003]. The governance of networks and economic power: the nature and impact of subcontracting relationships, *Journal of Economic Surveys*, vol. 17, n° 5.
- SAUZE D., [2006], « Le recours aux contrats de travail à durée déterminée en France : une analyse sur données d'entreprises (1985-2000) », Université Paris 1.
- SEGAL L.M. ET SULLIVAN D.G [1995], « The temporary labor force », *Economic Perspectives*, vol. 19, n°2.
- SENTIS P. (1998), « Performances à long terme et caractéristiques financières des entreprises qui réduisent leurs effectifs », *Finance Contrôle Stratégie*, Volume 1, n° 4, décembre, p. 115-150.
- SERVERIN, E., [2006], « Donner un sens aux litiges du travail », *Economie et Institutions*, n°9, pp. 129-155.
- STANCANELLI E., ET MARTIN J., [2002], « Travail temporaire: dissiper quelques mythes », *L'OBSERVATEUR DE L'OCDE*, NO231-32, PP. 41-43.
- SUPIOT, A. DIR [1999], *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion.
- THESMAR, D., THOENIG, M., [2009]. "Contrasting Trends in Firm Volatility: Theory and Evidence," *C.E.P.R. Discussion Papers*.
- THEVENOT N. [2000], « Le recours aux services aux entreprises : une typologie des modes d'organisation », *Economies et Sociétés*, série « Economie et gestion des services », tome XXXIV, n°2, juin, pp. 153-170.

TINEL, B. [2007] «Organisation sociale, fonctionnement économique et progrès technique. Le déterminisme technique dans les “nouvelles” théories de l’entreprise», in E. Lafaye de Michaux, E. Mulot, P. Ould-Ahmed (éd.) *Institutions et développement. La fabrique institutionnelle et politique des trajectoires de développement*, 113-132 PUR - Presses universitaires de Rennes.

VOLOT J-C. [2010], « Le dispositif juridique concernant les relations interentreprises et la sous-traitance », *Rapport du Médiateur des relations inter-industrielles et de la sous-traitance au Ministre chargé de l’Industrie*, Juillet.

WEBER M. , *Sociologie du droit*, PUF, 1986, p. 112, traduction J. Grosclaude.

WEBER M., [1995], *Economie et société, tome 2, L’organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l’économie* , Plon Pocket,1995

Annexe : Liste des travaux numérotés (selon leur statut)

Articles publiés dans des revues *Econlit*

1. "Inter-firm dependency and employment inequalities: Theoretical hypotheses and empirical tests on French subcontracting relationships", en collaboration avec C. Perraudin, H. Petit, N. Thèvenot et B. Tinel, *Review of Radical Political Economics* à paraître 2014.
2. « La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites », en collaboration avec N. Berta, C. Signoretto, *Revue Française de Socio-Économie*, 1/2012 (n° 9), avril, p. 191-208.
3. « Évaluer le droit du licenciement : Comparaison des droits et des procédures, mesure des actions », en collaboration avec E. Serverin, T. Kirat, D. Sauze et R. Dalmasso, *Revue de l'OFCE*, n°107, pp. 29-64, 2008.
4. « La protection de l'emploi en question : vers la fin du droit du travail ? », en collaboration avec T. Kirat, *Economie et Institutions*, n° 9, pp. 5-9, 2006.
5. « Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique », en collaboration avec C. Perraudin, N. Thèvenot et B. Tinel, *Economie et Institutions*, Vol. 9, pp. 35-55, 2006.
6. « La sous-traitance comme alternative au contrat de travail : une évaluation empirique pour la France 1984-2000 », en collaboration avec N. Thèvenot, *Economie Appliquée*, Tome LVIII, n°3, pp.51-79, septembre 2006.
7. « Le renchérissement des CDD peut être favorable à l'emploi : une analyse des décisions des entreprises en environnement incertain », en collaboration avec M. Pucci, *Annales d'économie et de statistique*, n° 78, pp.163-187, 2005.
8. « Réduction du temps de travail : mise en évidence d'un effet sur l'offre de travail », en collaboration avec M. Pucci et M. Roger, *Recherches Economiques de Louvain*, 65(4), pp. 405-432, 1999.
9. « Early Starters versus late beginners: an empirical test », en collaboration avec P-A. Chiappori et B. Salanié, *Journal of Political Economy*, Vol. 107, n° 4, pp. 731-60, 1999.
10. « Grande Distribution : Le paradoxe de l'effet prix », en collaboration avec E. Saada, *Economie Rurale*, n° 245-246, pp. 33-40, 1996.

Article soumis

11. « Sous-traitance et relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », en collaboration avec C. Perraudin et N. Thèvenot, soumis à la *Revue internationale du travail*, juillet 2012.

Contributions à des ouvrages collectifs

12. « Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure », en collaboration avec E. Serverin, in B. Gomel, D. Méda et E. Serverin (Dir.), *L'emploi en ruptures*, Dalloz, Collection Thèmes et Commentaires, Etudes, pp. 121-138, 2009.
13. « Une gestion de l'emploi qui dépasse le cadre de l'entreprise », en collaboration avec C. Perraudin, H. Petit, A. Rebérioux et N. Thèvenot, in T. Amossé, C. Bloch-London et L. Wolff (Dir.), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes (REPONSE 1992-1993, 1998- 1999, 2004-2005)*, Paris : La Découverte, Collection Recherches, p. 277-297, octobre 2008.
14. « L'éclatement de la relation de travail en France : CDD et sous-traitance », en collaboration avec D. Sauze et N. Thèvenot, in CEE (dir.) *Le contrat de travail*, Collection Repères, Edition La découverte, Paris, pp.57-68, 2008.
15. « Théorie de l'agence et ressources humaines », in J. Allouche (Ed.), *Encyclopédie de Ressources humaines*, Vuibert, pp. 1371-1382, 2003. Réédition 2007.
16. « Temps partiel et réduction du temps de travail : une analyse des transitions sur le marché du travail », en collaboration avec M. Pucci et M. Roger, chap. IV de *La réduction du temps de travail*, étude coordonnée par P. Cahuc et P. Granier, Economica, pp.145-187, 1997.

Documents de travail

17. « Pratiques des employeurs en matière de licenciement : une analyse sur données d'entreprises », en collaboration avec C. Signoretto, *document de travail CES*, n°2012.49, juillet.
18. « Sous-traiter ou embaucher? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France entre 1984 et 2003 », en collaboration avec C. Perraudin et N. Thèvenot, *Document de travail CEE N° 78*, Décembre 2006. *Première version de l'article 11*.
19. « Evolution de la sous-traitance en France depuis le début des années 80. Analyse sur données individuelles », en collaboration avec N. Thèvenot, *Cahiers de la MSE*, N° 2004.02, 2004.
20. « Internal labor market and irreversibility », en collaboration avec J. Bourdieu, *mimeo*, 1995.
21. « Théories des contrats et dynamique des carrières : l'influence de l'ordre de réalisation des performances », *Document de travail Delta* 1993-10, 1993.

Actes de colloques

22. « Dynamique de la sous-traitance et transformations du rapport salarial », en collaboration avec N. Thèvenot, in G. Rasselet (dir.), *Les transformations du capitalisme contemporain*, L'Harmattan, pp. 431-448, 2007.
23. « Le CDD : une nécessité face aux fluctuations des conditions de la production ou une possibilité offerte par le chômage de masse ? », en collaboration avec D. Sauze, in C. Bourreau-Dubois et B. Jeandidier, *Economie sociale et droit*, Tome 1, *Economie et droit du travail*, L'Harmattan, pp. 31-47, 2006.
24. « Une approche empirique de l'extériorisation de la main-d'oeuvre. Etude des entreprises industrielles françaises 1984-2000 », en collaboration avec N. Thèvenot, in C. Euzeby et al. (dir.), *Mondialisation et régulation sociale*, Tome 2, L'Harmattan, pp.885-870, 2001.

Contrats de recherche

25. « Relations de travail et dynamiques des arbitrages des firmes vis-à-vis des dispositifs juridiques : quelles substitutions ? », J. Valentin (dir.), convention d'étude pour le compte de la Dares, en réponse à l'appel d'offres « gestion de l'emploi de la main-d'oeuvre et droit du travail : approches pluridisciplinaires », en collaboration avec N. Thèvenot, D. Sauze, D. Allam et H. Petit, avril 2006.

Communications

26. « Subcontracting relations and profitability: Evidence from French data », en collaboration avec C. Perraudin, N. Thèvenot et B. Tinel.
➤ *AFEP/AHE/IIPPE Conference*, Paris, 5-7 juillet 2012.